https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Н. И. Минкина



ИСПЫТАНИЕ РАБОТНИКА:

теория, законодательство и практика

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Н. И. Минкина

Испытание работника: теория, законодательство и практика

Монография

DirectMEDIA
Москва
Берлин
2020

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

УДК 658.3:331.108.26
ББК 65.291.6-21
М61

Рецензенты:
Прасолова Инна Анатольевна — кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового, экологического права и гражданского процесса юридического факультета Алтайского государственного университета;

Чесноков Алексей Александрович — кандидат юридических наук, доцент, полковник полиции, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Барнаульского юридического института Министерства внутренних дел Российской Федерации

Минкина, Н. И.

М61 Испытание работника : теория, законодательство и практика : монография / Н. И. Минкина. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. — 264 с.

ISBN 978-5-4499-1654-9

В представленной читателю монографии исследуется испытание работника с научно-теоретических, законодательных и практических аспектов. Дается историко-правовая характеристика и анализ действующего российского законодательства об испытательном сроке, рассматриваются встречающиеся на практике вопросы, связанные с установлением испытания работнику, оформлением результатов его прохождения и восстановлением на работе лиц, незаконно уволенных в период испытательного срока. Помимо комментария к действующему трудовому законодательству Российской Федерации, указывается на научные дискуссии, авторские рассуждения по ним и законодательные недоработки. Кроме того, в работе приводится анализ соответствующей судебной практики, а также в приложениях содержатся некоторые примерные образцы документов.

Настоящая монография предназначается для широкого круга читателей: научных работников, преподавателей, аспирантов, магистрантов и обучающихся юридических вузов и факультетов, работников, работодателей, специалистов служб по управлению персоналом, практикующих юристов, а равно всех интересующихся трудовым законодательством лиц.

УДК 658.3:331.108.26
ББК 65.291.6-21

ISBN 978-5-4499-1654-9
© Минкина Н. И., текст, 2020
© Издательство «Директ-Медиа», макет, оформление, 2020

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Оглавление

Введение 5

Глава 1 Трудовой договор с испытанием: теоретические и практические аспекты 12

1.1. Историко-правовой анализ законодательства об испытании работника 12

1.2. Современное правовое регулирование и практика установления испытательного срока 28

1.2.2. Законодательство о приёме на работу с испытанием и практика его применения 52

1.2.3. Ограничения в применении испытательного срока. Срок испытания 91

1.2.4. Правовой статус работника в период испытания 125

Глава 2 Спорные вопросы об оформлении испытания работника. Расторжение трудового договора с испытуемым работником и практика восстановления на работе 143

2.1. Оформление испытания работника и его результатов. Порядок расторжения трудового договора по неудовлетворительным результатам испытания 143

2.2. Судебная практика о восстановлении на работе работников, уволенных как не прошедших испытание 181

Заключение 215

Список использованных нормативно-правовых и судебных актов, литературы, архивных документов и Интернет-ресурсов 218

Приложения 243

Приложение 1. Образец трудового договора (с испытанием работника) 243

Приложение 2. Соглашение об испытании работника 249

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Приложение 3. Образец приказа о приеме на работу (с испытанием работника) 251
Приложение 4. Образец сводного приказа о приеме работников на работу 253
Приложение 5. Примерный образец листа о прохождении работником испытания 254
Приложение 6. Примерный образец Положения «О порядке прохождения испытания при приеме на работу» 256
Приложение 7. Примерный образец уведомления о расторжении трудового договора при неудовлетворительном результате испытания 259
Об авторе 261

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Введение

«Законы должны иметь для всех одинаковый смысл...»
Ш. Монтескье

В последнее время установление испытания при заключении трудового договора приобретает все большее распространение. С одной стороны, сложившаяся ситуация объяснима. Испытание является одним из немногих эффективных средств для проверки деловых и профессиональных качеств нового работника. Ведь организация не застрахована от риска принятия на работу некомпетентного, халатно относящегося к своим трудовым обязанностям, работника. Поэтому современные работодатели активно пользуются предоставленной им по закону возможностью проверки нового работника, предусматривая в трудовом договоре с ним условие об испытательном сроке[1]. Таким образом, испытание оценивается работодателями, как правило, как способ собственной защиты от недобросовестных или ставших «неугодными» работников, с которыми как не выдержавшими испытание в кратчайшие сроки можно будет расторгнуть трудовой договор.

С другой стороны, правоприменительная практика показывает, что некоторые недобросовестные работодатели устанавливают испытательный срок с целью экономии на заработной плате сотрудникам, незаконно предусматривая испытуемым пониженный ее размер либо и вовсе в период испытания не выплачивая справедливое вознаграждение за труд. И в настоящее время, как отмечается специалистами, конструкция «работы с испытательным сроком» используется не только с нарушением трудового законодательства страны, но и квалифицируется как мошенничество, предусмотренное ст. 159

[1] Изначально следует оговориться, что в действующем Трудовом кодексе Российской Федерации используется не только термин «испытание» (в ст. 70), но и словосочетание «испытательный срок» (абз. 1 ст. 207). На этом основании их можно признать синонимами, заменяющими друг друга, хотя не все специалисты придерживаются такого мнения. Кроме того, такая позиция терминологически совпадает с мнением ряда ведущих ученых-трудовиков. См., к примеру, Договоры о труде в сфере действия трудового права: учебное пособие / К. Н. Гусов, К. Д. Крылов, А. М. Лушников и др.; под ред. К. Н. Гусова. — М., 2010. — 256 с. и мн. др. научные труды.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Уголовного кодекса Российской Федерации (далее — РФ). Речь идет о мошенничестве с использованием новых способов обмана в сфере трудоустройства граждан, в частности, когда соискатель по убеждению работодателя до заключения трудового договора выполняет работу по профилю компании в течение нескольких дней, после истечения которых ему объявляют, что с объемом работы он не справился. И как показывает практика, достаточно часто возникают такие ситуации при удаленной работе[2].

Также зачастую, прибегая к возможности установления испытания, все те же недобросовестные работодатели «благополучно используют работников», их способности, идеи, добросовестный подход к работе в испытательный период и т. д. В этой связи об угрозе применения «интеллектуального шпионажа и рэкета», фактора «бесконечной ротации кадров»[3] как нечестных способах в бизнесе за последнее время, к сожалению, мы слышим все чаще, а возможно, и непосредственно с этим сталкиваемся.

Таким образом, испытательный срок — это одновременно и сложный, и важный период, причем, как для работника, так и для работодателя. Наряду с проявлениями «вечного» столкновения их интересов, любая из сторон трудовых отношений во время испытания может злоупотреблять своим правом.

Однако чаще игнорирование законодательных требований в первую очередь допускается со стороны работодателей. Как ежегодно отмечают органы контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации, нарушения, связанные с заключением и прекращением трудового договора, в том числе с применением норм об испытании, регулярно встречаются и, к сожалению, становятся повсеместным явлением нашей реальной жизни[4].

---

[2] Малянова К. П., Нугаева Э. Д. Способы свершения мошенничеств при трудоустройстве в Российской Федерации // Юристъ-Правоведъ. 2020. № 1(92). С. 144.

[3] См. подробнее, например: Можайский В. Особенности национального рекрутмента: «Мичуринский» подход к отбору соискателей или произвол работодателя? // Трудовое право. 2007. № 4. С. 19.

[4] Жигастова Т. М. Анализ нарушений работодателями трудового законодательства по вопросам заключения, выполнения и прекращения трудового договора // Трудовое право. 2006. № 8. С. 78–79; Пластинина Н. Топ-10 нарушений трудового законодательства. Режим доступа: http://www.delo-press.ru/ articles. php?n=10141 (дата обращения: 20.03.2020) и мн. др.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

На основании изложенного не вызывает сомнений актуальность темы настоящего исследования, посвященного вопросам, связанным с установлением испытания работнику, оформлением результатов по его прохождению и восстановлением на работе незаконно уволенных в период испытательного срока.

Следует обратить внимание, что объектом настоящего исследования выбраны только трудовые отношения (в периоде установления, прохождения и окончания испытания работником). В объект намеренно не включены служебные отношения, которые хотя во многом практически регулируются нормами трудового законодательства, но для которых на законодательном уровне, в первую очередь, предусмотрена иная регламентация Федеральным законом № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»[5] и другими специальными нормативными правовыми актами. На этом основании, думается, испытание при поступлении на гражданскую службу заслуживает отдельного научно-практического исследования.

Проанализировав разнообразную юридическую литературу по обозначенному вопросу для исследования, не составило труда заметить, что встречается внушительное количество работ по исследованию трудового договора, где затрагиваются, как правило, лишь отдельные аспекты правового регулирования трудовых договоров с испытательным сроком. Так, свой весомый вклад по освещаемым вопросам внесли известные специалисты в области трудового права: А. Л. Анисимов, В. Н. Ванюхин, В. В. Ершов, Е. А. Ершова, И. Я. Киселев, А. М. Куренной, А. М. Лушников, М. В. Лушникова, А. Ф. Нуртдинова, Ю. П. Орловский, А. С. Пашков, В. М. Пустозерова, А. А. Соловьев, Л. А. Чиканова, Д. Л. Щур, Л. В. Щур-Труханович и др. На труды перечисленных ученых автор монографии, безусловно, опирался в ходе проведения настоящего научно-практического исследования.

Недостаточная степень разработанности темы об испытании работника также подтверждается рядом следующих обстоятельств. Во-первых, имеются научные статьи, где либо

[5] О государственной гражданской службе: федеральный закон № 79-ФЗ от 27 июля 2004 года (с посл. изм.) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 31. Ст. 3215.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

поверхностно, либо весьма узко рассматриваются только некоторые особенности испытания в трудовых отношениях.

Во-вторых, авторы учебников по трудовому праву оправданно в основном ограничиваются дублированием норм по регулированию испытания работника и их кратким комментарием, как необходимыми компонентами при изучении обучающимися сложного и без того объемного курса «Трудовое право России».

В-третьих, отдельных монографических трудов, а равно научно-практических пособий, посвященных теоретическим и практическим положениям об испытании работника, крайне мало. Базовыми монографическими трудами можно считать лишь две работы, теперь уже почти двадцатилетней давности: А. А. Соловьев «Испытание при приеме на работу» (2001 г.) и Л. В. Труханович, Д. Л. Щур «Испытание при приеме на работу. Конкурс на замещение должности» (2003 г.).

Между тем в настоящее время вопросов при применении норм действующего трудового законодательства, которыми регулируются указанные отношения, меньше отнюдь не становится.

Наряду с указанными обстоятельствами хотелось бы отметить еще одну особенность исследуемой проблематики. В последнее время распространен комментарий трудового законодательства сотрудниками кадровых служб, налоговых консультантов, который не всегда способен выдержать критику с правовой точки зрения. Такая неправильная интерпретация норм права способна дезинформировать субъектов трудовых отношений, направляя их поведение, в конечном итоге, в сторону отклонения от законодательных требований. Именно поэтому во избежание противоречий с законодательными актами важно при исследовании по любой тематике трудового права базироваться в первую очередь на юридических нормах, а уже потом на их основе использовать практику кадрового делопроизводства, ценность которой не подвергается сомнению, поскольку она зачастую складывается с опережением развития трудового законодательства в стране.

Более того, одновременно как следствие обнаруживаются серьезные разночтения и противоречия в толковании судами норм права. Хотя в целом судебной практики, связанной с увольнением по неудовлетворительным результатам испы-

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

тания, насчитывается незначительное количество дел по отдельным судам[6].

Итак, эмпирическую базу для исследования в рамках настоящей монографии составило порядка 100 решений и определений судов разных регионов нашей страны, вступивших в силу в период с 2006 по 2019 гг., среди которых имеются судебные решения и определения — непосредственно о признании увольнения незаконным по основанию неудовлетворительного результата испытания (либо восстановления на работе), остальные — решения по смежным исковым требованиям (к примеру, о признании продления испытания незаконным, о признании заключенным трудового договора без условия об испытательном сроке и т. д.).

Исходя из результатов деятельности судебных органов в стране по рассмотрению трудовых споров, в последнее время граждане наиболее часто обращаются с исками о восстановлении на работе. Как свидетельствует анализ российской судебной практики по разным регионам страны за последние десять лет, большинство гражданских дел по трудовым спорам о восстановлении на работе связаны с оспариванием расторжения трудового договора по инициативе работодателя по следующим основаниям:

– сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее сокращенно — Трудовой кодекс РФ)[7];

– неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ);

---

[6] Так, к примеру, за 4,5 года (с 2006 г. по первое полугодие 2010 г.) в Железнодорожном районном суде г. Барнаула было рассмотрено лишь 2 гражданских дела интересующей категории о восстановлении на работе испытуемых работников. Схожая ситуация была обнаружена при поиске таких дел за аналогичный период времени в остальных районных судах г. Барнаула, а также в районных судах г. Иркутска и Ангарского городского суда (за 2006 г. по первое полугодие 2009 года): от 1 до 3 соответствующих гражданских дел.

[7] Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 года (с посл. изм.) // Российская газета. 2001. № 256.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

– однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (по разным подпунктам п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Такое же положение дел нередко отмечается в специальной юридической литературе: трудовые споры, связанные с признанием увольнения в период испытания незаконным, к числу распространенных оснований расторжения трудовых договоров не относятся[8].

В этой связи категория дел о восстановлении на работе граждан, уволенных в период испытания, встречаются крайне редко. И не случайно, ведь такие дела отличаются определенной сложностью, что, прежде всего, связано с проблемой доказательств. На первый взгляд, работник фактически поставлен в условия не возможности предоставить хоть какие-то письменные доказательства того, что испытание им пройдено успешно, поскольку оценка результатов испытания осуществляется исключительно по усмотрению работодателя, а критерии этой оценки зачастую и вовсе неизвестны, поскольку законом не регламентируются, а работодателем, как правило, не уточняются.

В свою очередь работодатель зачастую испытывает трудности в юридически грамотном и правильном документировании неудовлетворительных результатов испытания работника, что детально не регулируется действующим трудовым законодательством РФ, либо наоборот вообще не утруждает себя законным отражением принятого решения, тем самым, по сути, резко увеличивая шансы уволенного работника на восстановление на работе в судебном порядке.

Иными словами, неполнота правового регулирования, порой недостаточность законодательных указаний и требований к поведению участников трудовых отношений в период испытания обусловили не только актуальность в научно-практическом исследовании проблематики, но и к настоящему времени острую необходимость в защите прав испытуемых работников как наиболее слабой стороны трудовых отношений.

---

[8] Пластинина Н. Работник уволен по инициативе работодателя // Трудовое право. 2012. № 11. С. 97–113; Мачянските Л. Основные случаи увольнения по инициативе работодателя // Трудовое право. 2012. № 11. С. 41–52.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

В контексте обозначенных проблем не случайно при анализе юридической литературы за последние два десятилетия по опубликованным материалам не трудно заметить повышенный и весьма оживленный интерес ученых, как и, впрочем, практикующих юристов к вопросу об испытании работника. В нормах Трудового кодекса РФ содержатся некоторые не определенные моменты и неясности в регулировании прохождения работником испытания, а тем временем многолетняя практика демонстрирует своеобразное заполнение пробелов, разночтения в судебной практике и допущение нарушений со стороны работодателя.

Таким образом, совокупно все выше перечисленные обстоятельства вновь актуализируют, казалось бы, простой и давно всем понятный вопрос о прохождении работником испытания.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Глава 1
Трудовой договор с испытанием: теоретические и практические аспекты

1.1. Историко-правовой анализ законодательства об испытании работника

Выделение параграфа с таким названием и обращение к истории не случайно, здесь читатель сможет наглядно убедиться, что современное российское законодательство об испытании работника[9] представляет собой совокупность немногих, но немаловажных положений, исторически сложившихся, в основном традиционно сохранившихся и в реальной действительности, что, к сожалению, не всегда оправданно.

Кроме того, изучение истории развития трудового законодательства, регламентирующего испытание работника, может оказать помощь в глубоком познании и осмыслении действующих норм, которыми регулируются эти вопросы. Ведь современное состояние законодательных норм во многом объясняется самой историей их возникновения.

Обращаясь к вопросу о формировании российского трудового законодательства, следует вспомнить установленную специалистами закономерность о том, что этот процесс был достаточно длительным, сложным и многоуровневым по своему характеру.

В контексте рассматриваемого вопроса можно выделить несколько этапов развития законодательства, регулирующего вопросы испытания.

I. До середины XIX века в нашей стране лишь складывались предпосылки возникновения трудового законодательства, когда разрозненные статьи, посвященные договорам о труде с лично свободными лицами, можно было обнаружить лишь в отдельных источниках, таких как: Русская Правда, Псковская

[9] Указанное законодательство автором выделено достаточно условно из трудового законодательства страны и обусловлено исключительно целями настоящего исследования.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Судная грамота, Соборное Уложение 1649 года, а также Указы Петра I[10]. Испытание работника в них не фигурировало.

II. При изучении первоначального текста Устава о промышленности фабричной и заводской, состоящего из трех разделов, каждый из которых включал в себя по четыре главы, термин «испытание» удалось встретить лишь в приложении к ст. 2[11]. Однако регулируемое испытание не относилось к нанимаемым лицам, а употреблялось в другом значении.

В этой связи целесообразно обратиться непосредственно к происхождению и этимологическому значению анализируемого слова. Так, В. Даль определял «испытанье» в основном как «экзамен, дознанье об успехах, сведениях…», а смысловую нагрузку термина «испытывать» раскрывал наиболее расширенно, как «искушать, изведывать на деле, пробовать, дознавать, убеждаться исследованием, доходить опытом, познавать в подробности, узнавать опытностью»[12].

Если в целом обобщить, то в словарях русского языка толкование слова «испытание», как правило, сводится к трем следующим значениям:

1) проверочный опрос, экзамен;

2) тяжелое, тягостное переживание, жизненные трудности и невзгоды;

3) действие по смыслу «испытать», то есть:

– проверить на опыте, изведать в работе для выяснения качеств и свойств пригодности к чему-либо;

– узнать, изведать на собственном опыте какое-либо чувство, ощущение[13].

---

[10] См. подробнее: Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: в 2-х томах. Т. I. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: учебник. — М., 2003. С. 8.

[11] См. подробнее: Уставъ о промышленности фабричной и заводской. — Санкт-Петербургъ: Изданіе 1879 г. С. 9–10, 46–47.

[12] Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка в 4-ех томах. Т. 2. — М., 1979. С. 58.

[13] Ожегов С. И. Словарь русского языка. Около 57000 слов. Изд. 12-е, стереотипное / под ред. проф. Н. Ю.Шведовой. — М., 1978. С. 235; Ожегов С. И. и Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / Российская академия наук. Институт русского языка им. В. В. Виноградова. — 4-е изд., дополненное. — М., 2004. С. 254; Словарь русского языка в 4-ех томах. Т. 1. Изд. 3-е, стереотипное / гл. ред. 2-ого изд. А. П. Евгеньева. — М., 1985. С. 685–686.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Таким образом, впервые используемый в основных актах трудового законодательства нашей страны (т. е. в Уставе о промышленности фабричной и заводской) термин «испытание» касался не одушевленных лиц, а определенных предметов[14], и употреблялся в значении действия и процесса.

Согласно приложению к ст. 2 анализируемого Устава до «допущения к употреблению паровых котлов, они должны быть подвергнуты испытанию, для удостоверения в их прочности». Очевидно, что такое действие по смыслу «испытать» означало проверку паровых котлов на опыте с целью выяснения их качеств прочности, и тем самым пригодности к эксплуатации.

В последующем обозначенный законодательный подход упрочил свои позиции и в Уставе пробирном, где в частности в главе IV предусматривалось испытание и клеймение золотых и серебряных изделий. Указанными нормами регулировалось, что окружными «пробирными установлениями» по месту жительства владельца золотого или серебряного изделия по определенной «таксе» производилось испытание, по результатам которого владельцу выдавалось «особое свидетельство о действительных достоинствах изделия»[15].

При последующих переизданиях и переработках самого Устава о фабричной и заводской промышленности он существенно дополнялся. Так, по состоянию на 1 июня 1896 года в «Уставе о промышленности фабрично-заводской и ремеслен-

---

[14] В данном случае интересно провести аналогию с трудоправовым термином «аттестация», которое не так давно применялось в двойном значении: как применительно к работнику, так и к рабочему месту (ст. 209 в прежней редакции Трудового кодекса РФ). Кроме того, современная аттестация педагогических работников в нормативных правовых актах именуется «квалификационным испытанием» (См. подробнее: Нуриахметова Н. Р. Содержание и форма проведения квалификационных испытаний педагогов в соответствии с новым порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений в регионах российской федерации // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2011. № 13. С. 123–126), что очередной раз свидетельствует о схожей трудоправовой природе терминов «испытание» и «аттестация», причем, первое скорее шире второго по своему значению и употреблению.

[15] Св. Зак. Т. XI, ч. 2. Уставъ о промышленности фабрично-заводской и ремесленной и пробирный Уставъ (съ дополненіями и разъясненіями по 1 Іюня 1896 года. / Составилъ А. Кобеляцкій. — С.-Петербургъ: Типографія В. Киригбаума, Дворц. площ., д. М-ва Финансовъ, 1896. С. 7–9 и др.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

ной» расширялось законодательное понимание испытания, которое стало касаться лиц, желающих получить звание мастера.

В четвертой главе названного Устава разграничивались статусы трех субъектов «цехового ремесла»: мастера, подмастерья и ученика. Согласно ст. 02 отмеченного Устава подмастерьем считался тот «ремесленник, который научился мастерству по всем его правилам»[16], в том числе имеющий опыт в своем искусстве не менее трех лет.

Усовершенствовавшись в своем ремесле, подмастерье в возрасте 21 год, пожелавший стать мастером, вправе был «просить об испытании» (ст. 14) «Цеховой Управ», представив туда на некую оценку «пробную работу». Данная Управа в лице экспертов — мастеров назначала желающему лицу получить звание мастера испытание, а также свидетельствовала представленную им пробную работу. В дальнейшем, признавая его достойным звания мастера, представляла его Общей ремесленной управе о выдаче ему соответствующего аттестата.

Подмастерье, «недовольный» постановлением Цеховой Управы мог обжаловать в Общую ремесленную управу, которая назначала в своем присутствии «новое испытание через экспертов».

При этом если Общая ремесленная Управа, имевшая суждение о производстве в мастера и усматривавшая, что из пробной работы испытываемого нельзя извлечь положительного заключения о степени знания им мастерства, вправе была дать ему урочную работу с назначением времени, в которое она подлежала окончанию (ст. 415 Устава о промышленности фабрично-заводской и ремесленной).

Таким образом, впервые отечественное законодательство в Уставе о промышленности фабричной, заводской и ремесленной стало употреблять испытание в отношении не предметов, а субъектов трудового права (хотя пока только в отношении подмастерьев).

Однако думается, что на тот момент смысл проведения испытания в большей мере сводился к «экзамену», выраженному

[16] Св. Зак. Т. XI, ч. 2. Уставъ о промышленности фабрично-заводской и ремесленной и пробирный Уставъ (съ дополненіями и разъясненіями по 1 Іюня 1896 года. / Составилъ А. Кобеляцкій. — С.-Петербургъ: Типографія В. Киригбаума, Дворц. площ., д. М-ва Финансовъ, 1896. С. 287 и далее.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

в оценке экспертной группой мастеров *результата* проделанной подмастерьем работой.

III. Известно, что российское законодательство прошло путь от разрозненных нормативно-правовых актов до инкорпорированного комплексного акта, в качестве которого, по мнению большинства ученых, выступил именно Устав о промышленном труде, изданный в 1913 году. Этот документ принято считать «прообразом будущих российских кодифицированных актов о труде» и своеобразным каркасом всего будущего трудового законодательства. В нем содержались зачатки практически всех основных институтов трудового права. Причем, как отмечают специалисты, ряд его понятий и норм не только вошли в тексты первых Кодексов законов о труде страны, но и дошли до наших дней[17].

Устав о промышленном труде в редакции Свода Законов от 1913 года, включенный во вторую часть тома IX[18], регулировал труд работников в промышленности, включая горнодобывающую промышленность.

Вне Устава о промышленном труде как «специализированного инкорпорационного акта» оставались нормы о труде рабочих и служащих, имевшиеся в Уставе путей сообщения, Положении о найме на сельские работы и в ряде других актов, не вошедших в свод законов[19].

Как определялось на тот момент начальником Отделения Промышленного труда и торговли В. В. Громан, разбросанность положений о найме рабочих по отдельным частям Свода Законов и затруднительность их применения побудили Государственную Канцелярию выделить отдельный акт — Устав о промышленном труде, где определялись условия найма и по-

---

[17] Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: в 2-х томах. Т. I. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: учебник. — М., 2003. С. 18.

[18] См. подробнее: Уставъ о промышленномъ трудъ (Св. Зак. Т. XI, ч. 2, изд. 1913 г., статьи 1–228 и 541–597) съ правилами и распоряженіями, изданными на основаніи этихъ статей, съ разъясненіями къ нимъ Правительствующаго Сената и административныхъ установленій, приложеніями и указателями, алфавитнымъ, предметнымъ и сравнительнымъ постатейнымъ. / Составилъ: В. В. Громанъ. — Петроградъ: Изданіе Юридическаго книжнаго склада «ПРАВО», 1915. — 439 с.

[19] Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник. Изд. 2-е, исправл. и доп. — М., 2006. С. 22–25.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

рядок обеспечения рабочих на фабрично-заводских и горных предприятиях[20].

Однако и в этом документе по анализируемому в параграфе вопросу основной законодательный подход остался неизменным. При регламентации договора о найме рабочих законодатель пока ограничился сосредоточением внимания на следующих условиях: срок договора, его прекращение, расчеты с рабочими, удержания с их заработной платы, вид на жительство и пр. Что же касается норм об испытании рабочих и служащих, то в институте об указанном договоре они отсутствовали.

«Испытаніе» по-прежнему регулировалось и применялось лишь в значении «проверки на опыте» по отношению к определенным предметам, как-то: приборам, работающим под давлением пара выше атмосферного; подъемных машин, механизмов, цепей и канатов; паровых котлов, в том числе котлов, опечатанных акцизным надзором, и кипятильников; сосудов для перевозки и хранения сгущенных газов[21].

IV. Следующий этап развития фабрично-трудового законодательства свидетельствует о появлении принципиально нового законодательного словосочетания «предварительное испытание трудящегося», которому придавалось иное, чем ранее значение.

Речь идет о Кодексе законов о труде РСФСР (далее — КЗоТ)[22], который был издан в 1918 году[23], состоял из 9 разделов,

---

[20] Уставъ о промышленномъ трудъ (Св. Зак. Т. XI, ч. 2, изд. 1913 г., статьи 1–228 и 541–597) съ правилами и распоряженіями, изданными на основаніи этихъ статей, съ разъясненіями къ нимъ Правительствующаго Сената и административныхъ установленій, приложеніями и указателями, алфавитнымъ, предметнымъ и сравнительнымъ постатейнымъ. / Составилъ: В. В. Громанъ. — Петроградъ: Изданіе Юридическаго книжнаго склада «ПРАВО», 1915. С. III–IV.

[21] См. там же. С. 423.

[22] При этом отдельного внимания заслуживает любопытный вопрос о достаточно логичном происхождении названия «Кодекс законов о труде» как единого кодифицированного закона («Свода законов»), который вобрал в себя ранее разбросанные по отдельным нормативно-правовым актам положения. В тоже время, исходя из современной правовой позиции, такое название кодифицированного акта о труде, как КЗоТ, по которому страна жила более 80 лет, как минимум вызывает недоумение, поскольку кодекс и закон — это два *самостоятельных* источника права, что свидетельствует о невозможности существования двух законодательных актов в одном источнике.

[23] См.: Собрание Узаконений РСФСР. 1918. № 87–88. Ст. 905.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

137 статей, введения и 5 приложений к отдельным статьям. В отсутствии понятия и соответственно термина «трудовой договор» при провозглашенной трудовой повинности в стране предварительному испытанию посвящен был отдельный сравнительно небольшой раздел IV с соответствующим названием, включавший в себя положения ст. 32–39.

Первым кодифицированным актом о труде определялось, что при длительном характере работ окончательному принятию на работу предшествовало испытание.

Предусматривались дифференцированные сроки такого испытания:

– не более 6 дней — для рабочих;

– две недели — в Советских учреждениях для неквалифицированных и менее ответственных видов труда;

– месяц — для квалифицированных и ответственных трудящихся.

В зависимости от результатов испытания, производилось либо окончательное принятие трудящегося на работу (1), либо отчисление его с уплатой вознаграждения за время испытания по тарифным ставкам (2).

При этом о результатах испытания (т. е. о принятии или отчислении трудящегося) немедленно извещался специальный орган — Отдел Распределения Рабочей Силы.

Примечательно, что по рассматриваемому закону испытание являлось для человека как бы промежуточным периодом времени между поиском работы и «окончательным» принятием на нее, причем с сохранением гарантий безработного. А если указать дословно, то в соответствии с положениями ст. 35 КЗоТ (1918 года) «до истечения срока предварительного испытания трудящийся считался безработным, и за ним сохранялась установленная в Отделе Распределения Рабочей Силы очередь».

Подвергавшийся испытанию, как регулировалось ст. 36 КЗоТ, и не принятый окончательно на работу имел право обжаловать это в профессиональный союз, членом которого он являлся. В свою очередь, если профессиональный союз признавал данную жалобу «основательной» (т. е. обоснованной), он вступал в переговоры с учреждением или лицом, отказавшим трудящемуся в предоставлении постоянной работы, о принятии на работу жалобщика.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

В случае безрезультатности выше указанных переговоров, дело переходило в местный Отдел Труда, решение которого признавалось окончательным и дальнейшему обжалованию не подлежало.

Более того, в компетенции местного Отдела Труда было обязать лицо или учреждение, которые необоснованно отказали трудящемуся в принятии на работу, предоставить ее, также как обязать виновных лицо и (или) учреждение к уплате трудящемуся вознаграждения по тарифу за весь период времени с момента лишения работы до момента предоставления работы на основании постановления Отдела Труда.

V. Следующий этап в развитии российского фабричного законодательства характеризуется отменой трудовой повинности, реабилитацией договорных начал трудовых отношений, признанием неэффективности военизированного принудительного труда в стране.

Не смотря на то, что вновь принятый в 1922 году КЗоТ РСФСР[24], состоял уже из 17 разделов и 192 статей, фактически вопросы об испытании регулировались лишь положениями трех статей. Самостоятельный раздел, как раньше, посвященный вопросам предварительного испытания, в законе о труде от 1922 года уже отсутствовал.

Порядок и условия прохождения предварительного испытания закреплялись в ст. 38–40 КЗоТ, что разграничивалось с понятием предварительного медицинского осмотра (ст. 143 КЗоТ).

В каждом отдельном случае, когда администрация считала необходимым и целесообразным предварительное испытание, работник предупреждался о том, что он принимается на работу с предварительным испытанием. Как видно, этот вопрос решался администрацией как стороной трудовых отношений в одностороннем порядке.

При этом законодательно устанавливались предельные сроки испытания в зависимости от вида труда:

– для рабочих — не более 6 дней;

– для служащих неквалифицированных и менее ответственных — не более 2 недель;

– для служащих, принимаемых на ответственную работу — не более месяца.

---

[24] Собрание Узаконений РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Таким образом, сроки испытания практически законодательно не изменились. Только ранее для служащих, как неквалифицированных и менее ответственных, так и принимаемых на ответственную работу, срок предварительного испытания определялся конкретно соответственно «две недели» и «месяц», а во втором кодифицированном акте страны указанные сроки устанавливались максимальной его продолжительностью — соответственно «не более двух недель» и «не более месяца». Тем самым, законодатель определял более широкий диапазон для возможных сроков предварительного испытания рабочих и служащих. Конкретные сроки испытания устанавливались уже администрацией, какие-либо объективные критерии для их определения отсутствовали.

В зависимости от результатов испытания, впрочем, также как и раньше, производилось либо окончательное принятие трудящегося на работу, либо отчисление его с уплатой вознаграждения за время испытания по тарифной ставке того разряда, к которому он был отнесен при приеме его на испытание.

Обращает на себя внимание используемая законодателем формулировка «прием на испытание», а не «прием на работу». Можно предположить, что по логике законодателя, испытание и работа — это два разных процесса, хотя и взаимосвязанных, но разграничиваемых как по оформлению, так и по юридическим последствиям. Интересно сразу отметить, получается, что на сегодняшний день применяется некая собирательная из истории формулировка «прием на работу с испытанием».

Согласно КЗоТ от 1922 года о результатах испытания (т. е. о принятии или отчислении) наниматель по-прежнему обязан был немедленно извещать специальный орган, название которого уже изменилось на Народный Комиссариат Труда.

До истечения срока предварительного испытания трудящийся, как и прежде, считался безработным, за ним сохранялась установленная в органах Народного Комиссариата Труда очередь.

Соответственно из законодательных предписаний об установлении предварительного испытания исходили стороны при заключении коллективных договоров. Так, к примеру в 1922 году с принятием нового КЗоТ в стране районный комитет Енисейской губернии Всероссийского союза горнорабочих,

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

находящихся в г. Красноярске, с одной стороны, и Правление Енисейского золотого государственного треста по мандату «Сиббюро ВСНХ» на предприятиях, объединяемых золотым трестом, находящихся в г. Красноярске, с другой стороны, в п. 47–48 коллективного (тарифного) договора предусмотрели следующие положения. При приеме на постоянную работу, окончательному принятию на нее предшествовало испытание в течение шести дней для рабочего, двух недель — для лиц умственного труда и до месяца — для особо ответственных и квалифицированных их видов. В зависимости от результатов испытания, испытуемые либо окончательно принимались на работу, либо отчислялись. В последнем случае производился расчет ему за время испытания по тарифной ставке того разряда, к которому он и был причислен Расценочной комиссией при приеме на испытание; проработавшие свыше этих сроков, считались принятыми без особого извещения союза в их принятии и при их расчете компенсировались в общем порядке[25].

Как видно, содержание коллективных соглашений преимущественно базировалось на норме права, за исключением одной особенности из приводимого примера. В данном тарифном договоре фактически регулировалась ситуация принятия на работу после истечения испытания «по умолчанию», автоматически в силу работы с превышением установленных сроков испытания, когда от сторон трудового договора не требовалось каких-то дополнительных действий.

Примечательно, что подобные трактовки казусов на практике становятся началом немаловажного современного положения о том, что если с работником в период его испытания не расторгнут трудовой договор, то он считается успешно прошедшим испытание и его увольнение возможно только на общих основаниях.

Итак, на рассматриваемом этапе развития второго КЗоТ страны правовое регулирование вопроса об испытании работника в целом не претерпело серьезных изменений, лишь некоторые его детали не стали теперь подлежать прямой законодательной регламентации. И структурно законодатель не посчитал возможным выделение в кодексе отдельного

[25] Документ опубликован не был. См. Архив Иркутской областной библиотеки им. Молчанова-Сибирского.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

раздела, посвященного предварительному испытанию. При этом подходы в регулировании рассматриваемого вопроса преимущественно сохранились в прежнем ракурсе. Главным образом это проявляется в том, что испытание расценивалось как промежуточный период времени и применялось в значении «предварительного», возможно предшествующего стадии приема на работу, а сам испытуемый находился в статусе «безработного», пока не решен вопрос об «окончательном» его принятии на работу.

Но в тоже время одно принципиально важное концептуальное изменение не заметить нельзя. Если раньше вопросы о предварительном испытании в большей мере относились к «порядку предоставления труда»[26], то в КЗоТе РСФСР (1922 года) они уже включались в абсолютно новый раздел Y «О трудовом договоре». Хотя пока по-прежнему испытуемый не приобретал статуса работника, являясь по букве закона «безработным» до момента успешного прохождения предварительного испытания.

В любом случае указанное обстоятельство, которым впервые определялось место норм о предварительном испытании в институте трудового договора, свидетельствует уже о некотором приближении законодателя КЗоТ РСФСР (1922 года) к современной позиции, согласно которой с испытуемыми работниками на общих основаниях заключаются трудовые договоры и на них в период испытания, равно как и на других работников, распространяется трудовое законодательство без каких-либо ограничений. Хотя, конечно, пока отмеченное приближение носит в большей мере формальный, а не содержательный характер.

После внесения изменений в КЗоТ РСФСР от 1922 года во время предварительного испытания на всех рабочих и служащих полностью стало распространяться законодательство о труде и правила внутреннего трудового распорядка, действующие на предприятии, учреждении. В частности, работник, проходивший предварительное испытание, не мог самовольно оставить работу без соответствующего разрешения администрации предприятия или учреждения.

---

[26] Согласно названию раздела III указанного КЗоТ РСФСР, изданного в 1918 году.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Если работник не выдержал предварительное испытание, администрация увольняла его с оплатой за время испытания по тому разряду (должности), к которому он был отнесен при приеме на работу, то есть без каких-либо ограничений.

Работник, уволенный вследствие неудовлетворительных результатов испытания, мог обжаловать свое увольнение в расценочно-конфликтных комиссиях (РКК) или в суде, где рассматривались трудовые споры.

VI. В советском трудовом праве в ст. 21 КЗоТ РСФСР (1971 года) предусматривалась возможность установления «испытания при приеме на работу»[27], что изначально было заложено в нормах ст. 11 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (1970 года)[28].

Согласно последнему указанному законодательному акту «заключение трудового договора могло быть обусловлено соглашением сторон об испытании с целью проверки соответствия рабочего или служащего поручаемой ему работе». При этом «предельные сроки испытания устанавливались законодательством Союза ССР и союзных республик».

Положениями ст. 22 КЗоТ РСФСР регламентировалось, что «срок испытания, если иное не установлено законодательством Союза ССР и союзных республик, не может превышать одной недели для рабочих, двух недель для служащих, кроме ответственных работников, и одного месяца для ответственных работников»[29].

Как указывалось в юридической литературе советского времени, перечень ответственных работников, которым могло быть установлено испытание продолжительностью в один месяц, законодательством не определялся, поэтому данный вопрос решался в каждом конкретном случае руководителем предприятия, учреждения, организации[30].

При приеме же на работу в научно-исследовательские, проектные, проектно-конструкторские, технологические организации министерств и ведомств, а также научно-исследовательские подразделения высших учебных заведений

---

[27] Сборник законодательных актов о труде. — М., 1974. С. 136.

[28] См. там же. С. 127.

[29] См. там же. С. 136.

[30] Основы советского трудового права / под ред. А. С. Пашкова. — М., 1972. С. 71.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

работников, подлежащих аттестации, окончательному принятию могло предшествовать испытание сроком до трех месяцев, а в отдельных случаях, по решению администрации, согласованному с соответствующим комитетом профсоюза, — сроком до шести месяцев. Обозначенные сроки испытания в порядке исключения были установлены Указом Президиума Верховного Совета СССР от 27 сентября 1968 года «Об испытании при приеме на работу работников научно-исследовательских, проектных, проектно-конструкторских, технологических организаций и научно-исследовательских подразделений высших учебных заведений»[31].

Представляется, что данное удлинение сроков испытания, прежде всего, вызвано спецификой научной работы, когда от человека требуются особые способности к творческой деятельности. Поэтому принято было считать, что продолжительный срок испытания позволял улучшить подбор и расстановку научных кадров[32].

В срок испытания не засчитывался период временной нетрудоспособности, а также другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительным причинам.

Установленные законом предельные сроки испытания не могли увеличиваться либо в последующем продлеваться ни самой администрацией, ни по соглашению сторон[33].

Таким образом, испытание не являлось обязательным условием любого трудового договора, и устанавливалось лишь по соглашению сторон. В этой связи, впрочем, как и в настоящее время, если гражданин не желает поступать на работу с испытанием, он может отказаться от заключения трудового договора. Если же он соглашался, то в соответствии со ст. 21 КЗоТ условие об испытании должно было в обязательном порядке указываться в приказе (распоряжении) о приеме на работу.

В случае не выполнения данного законодательного требования, считалось, что работник окончательно принят на предприятие с первого дня работы, то есть без испытания.

---

[31] См. там же. С. 152; Ведомости Верховного Совета СССР. 1968. № 40. Ст. 366.

[32] См. подробнее: Основы советского трудового права / под ред. А. С. Пашкова. — М., 1972. С. 71.

[33] Юридический энциклопедический словарь / гл. ред. А. Я. Сухарев. — М., 1984. С. 132.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

В свою очередь судебная практика, сложившаяся на тот момент, исходила из того, что работник не мог освобождаться от работы как не выдержавший испытания, если отсутствуют доказательства соглашения сторон в установлении испытания при заключении трудового договора[34].

Более того, если приказ о приеме на работу с указанием испытания не был доведен до сведения работника под расписку, то трудовой договор также считался заключенным на общих основаниях, без испытания[35]. Таким образом, не соблюдение администрациями организаций законодательных предписаний справедливо трактовались в пользу рабочих и служащих.

При приеме на работу с испытанием администрация разъясняла работникам права и обязанности, условия оплаты труда, порядок работы, правила внутреннего трудового распорядка, инструктировала по технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной охране.

За время испытания на рабочих и служащих полностью распространялось законодательство о труде, наравне с остальными рабочими и служащими предприятия. В частности, период испытания включался в трудовой стаж, в том числе и в стаж для получения отпуска.

На момент действия рассматриваемого кодифицированного акта о труде испытание не устанавливалось при приеме на работу:

– лиц, не достигших восемнадцати лет;

– молодых рабочих по окончании профессионально-технических учебных заведений;

– молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений;

– инвалидов Отечественной войны, направленных на работу в счет брони;

– лицам при их переводе на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию, находящимся в другой местности (ст. 21 КЗоТ);

– беременным женщинам, кормящим матерям и женщинам, имеющих детей в возрасте до одного года (ст. 170 КЗоТ).

---

[34] См.: Советское законодательство о труде: справочник / отв. ред. В. В. Клепцов. — М., 1984. С. 40.

[35] Юридический справочник для населения — М., 1988. С. 93.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Запрет на установление испытания несовершеннолетним лицам обусловлен естественной необходимостью в оказании помощи молодежи в части приобретения ими профессии, получения квалификации, а равно овладении практическими навыками работы, что являлось обязанностью организаций.

Как указано выше, испытанию еще не подвергались молодые специалисты и рабочие, окончившие учебные заведения, поскольку их профессиональная пригодность установлена присвоением специальности, квалификации по окончании образовательного учреждения. Видимо, из этого же справедливого суждения среди прочих факторов исходит и современный законодатель.

Если условие об испытании предусматривалось, то, как правило, при приеме на работу на неопределенный срок. Для рабочих и служащих, принимаемых на временную и сезонную работу, испытание не назначалось[36].

Если срок испытания истекал, а рабочий или служащий продолжал работу, он считался выдержавшим испытание, а последующее расторжение трудового договора допускалось только на общих основаниях (ст. 23 КЗоТ). Издание в этом случае специального приказа (распоряжения) об окончательном принятии на работу лица, прошедшего испытание, не требовалось.

При неудовлетворительном результате испытания освобождение работника от работы производилось администрацией предприятия, учреждения, организации по ст. 23 КЗоТ без согласования с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза и без выплаты выходного пособия. Такое освобождение от работы рабочий или служащий вправе был обжаловать в районный (городской) народный суд, а в определенных случаях — и в вышестоящий в порядке подчиненности орган.

Причем, как отмечалось в комментариях советскому трудовому законодательству, не обязательно было дожидаться окончания испытательного срока. Если администрация убеждалась в том, что работник не соответствовал порученной ему работе, она могла издать приказ об увольнении до окончания испытания[37].

---

[36] Юридический энциклопедический словарь / гл. ред. А. Я. Сухарев. — М., 1984. С. 132.

[37] Советское законодательство о труде: справочник / отв. ред. В. В. Клепцов. — М., 1984. С. 40–41.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Резюмируя изложенный в параграфе исторический экскурс, можно сделать несколько важных следующих выводов.

Во-первых, российское законодательство об испытании работника развивалось не в отрыве от всего трудового законодательства, а внутри него, проходя все этапы его формирования, связанные с разными пережитыми страной историческими событиями.

Во-вторых, первоначальное понимание «испытания» сводилось к проверке качеств и свойств отдельных установленных разными Уставами, как правило, предметов и механизмов (паровых котлов, золотых и серебряных изделий и пр.). При такой интерпретации понятия «испытание» оно совершенно не касалось субъектов трудовых отношений.

В-третьих, с развитием фабрично-трудового законодательства и регулированием в Уставе ремесленного дела появились зачатки современного употребления испытания в отношении подмастерьев. Однако при этом, что любопытно, *предметом испытания* был *не процесс работы* в течение определенного промежутка времени, а готовая работа, то есть ее *конечный результат*, который и подвергался оценке экспертами.

При этом следует признать, что в первом случае, когда испытание охватывает собой определенный период трудовой деятельности работника, у работодателя всегда имеется возможность наблюдать за процессом труда испытуемого, подвергая оценке в совокупности такие элементы, как: его профессиональные навыки, способность трудиться, деловые качества, соблюдение сроков в работе, если они установлены, и, безусловно, результат работы как одна из главных составляющих качества труда работника.

В-четвертых, с появлением первых КЗоТ испытательный срок стал именоваться «предварительным испытанием». Однако его легальное определение отсутствовало.

Вместе с тем наукой трудового права этот пробел ближе к советскому времени стал восполняться. Так, к примеру, в юридических словарях под предварительным испытанием понималась «проверка пригодности рабочего или служащего, принимаемого на работу, к выполнению работы, которая ему поручается, с точки зрения профессиональной подготовки, уровня квалификации

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

и дисциплинированности»[38]. При этом высказывались и другие научные мнения (подходы) в исследовании понимания предварительного испытания.

Одновременно с этим, как видно из указанного определения, изменилось и понимание предмета испытания. Произошло смещение акцента от предмета, изготовленного испытуемым, прежде всего, непосредственно к характеристике самой личности.

В-пятых, таким образом, весьма последовательно возникают нормы об испытании работника в трудовых отношениях, многие из которых отрабатывались практикой их применения и во многом, как мы убедимся в следующем параграфе, дошли до наших дней.

1.2. Современное правовое регулирование и практика установления испытательного срока

1.2.1. Сущность и значение испытания работника

Определившись с историческими подходами в применении испытания, закономерно возникает следующий этап в исследовании: для чего его устанавливать и какова его суть? Поэтому отдельного и глубокого внимания заслуживает вопрос о том, для чего предусмотрен в трудовом праве и современном законодательстве институт испытания работника и каково его значение.

Как выяснилось в предыдущей части работы, с историческим смещением акцента в понимании предмета испытания с результата труда испытуемого на характеристику самой личности, в действующем положении ст. 70 Трудового кодекса РФ испытание работника буквально стало предусматриваться «в целях проверки его соответствия поручаемой работе».

Однако такое определение цели испытания представляется неточно сформулированным. Некорректно говорить о соответствии работника поручаемой работе. Получается, что законодатель пытается определить соответствие одушевлен-

[38] См. подробнее: Юридический словарь. Т. 2. / гл. ред. П. И. Кудрявцев. — 2-е изд. — М., 1956. С. 204.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

ного (т. е. работника) неодушевленному (т. е. работе). Но, как может работник соответствовать или не соответствовать какой-либо работе? Думается, в цели испытания, сформулированной на законодательном уровне, наблюдается некоторое несоответствие с точки зрения логики. Поэтому очевидно, что она нуждается в уточнении. Но каким оно должно быть?

Исходя из анализа соответствующей юридической литературы по поставленному вопросу, обобщенно можно выделить два основных подхода по обозначенной проблематике к определению цели испытания.

I. Одна группа специалистов (в частности: М. И. Басаков[39], А. Я. Петров[40], М. М. Покровская[41], В. М. Пустозерова[42] и мн. др.) не ставит под сомнение еще со времен действия КЗоТа (от 1971 года) сложившуюся законодательную формулировку цели проведения испытания работнику, лишь констатируя факт ее существования. Обращает на себя внимание тот факт, что все указанные ученые занимались исследованием трудового договора в целом, в их сферу научных интересов не входило узко только испытание работника.

Однако имеются и ученые, которые посвящали свои труды изучению испытания работника, но за основу в этом вопросе взяли позицию законодателя. Так, В. Н. Ванюхин избрал традиционный подход в своей научной статье, где признавая и используя законодательно определенную цель испытания работника, слабо пытается раскрыть и пояснить ее формулировку. Согласно утверждению ученого «соответствие поручаемой работе» включает в себя «оценку профессионально-деловых качеств работника, которые должны соответствовать именно этой должности»[43].

---

[39] Басаков М. И. От приема на работу до увольнения: в соответствии с новой редакцией Трудового кодекса российской Федерации. — 4-е изд., доп. и перераб. — Ростов н/Дону, 2008. С. 88–90.

[40] Петров А. Я. Трудовой договор — институт современного российского трудового права и его совершенствование // Трудовое право. 2008. № 1. С. 56.

[41] См.: Покровская М. М. Дополнительные условия трудового договора (практический комментарий) // Трудовое право. 2003. № 5. С. 13.

[42] Пустозерова В. М. Прием и увольнение работников по новым правилам. — М., 2007. С. 5.

[43] Ванюхин В. Н. Испытание при приеме на работу // Справочник кадровика. 2004. № 12. С. 22–24.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Несколько другого мнения придерживаются М. В. Сытинская и В. И. Шкатулла, но выстраиваемое по тому же пути. Для них «проверка соответствия поручаемой работы во время испытательного срока состоит из двух элементов: проверки уровня профессионализма и уровня исполнения обязанностей»[44].

Аналогичным путем, но с попыткой выражения, в конечном счете, уже своего мнения, при комментировании положений ст. 70 Трудового кодекса РФ о цели испытания работника пошла Н. Князева. Она полагает, что «соответствие поручаемой работе» заключается в непосредственной «проверке различных умений и качеств работника». Под последними она понимает теоретические и практические знания и умения по соответствующей профессии, специальности и квалификации, умение работать с клиентами, степень владения иностранными языками и другие качества, необходимые работнику для выполнения трудовой функции, обусловленной трудовым договором[45].

Между тем в последующих размышлениях Н. Князева уточняет, что «испытание при приеме на работу устанавливается не для выявления вредных привычек или недисциплинированности работника, а для проверки его деловых качеств, о чем и сказано в ст. 70 Трудового кодекса РФ»[46]. Однако нужно признать, что данное указание в норме кодекса все же отсутствует. Следовательно, при предметном изучении цели испытания работника законодательная формулировка все же демонстрирует свою несостоятельность.

II. Поэтому не случайно другая группа специалистов и ученых отмечает некорректность постановки цели испытания в трудовых отношениях.

Начнем с того, что еще в период действия КЗоТ (от 1971 года) справедливо затрагивался этот вопрос в отдельных источниках специальной юридической литературы. В частности, один их кратких юридических справочников для профактива содержал в себе следующую формулировку цели испытания: «проверка соответствия рабочего или служащего поручаемой ему

---

[44] Сытинская М. В., Шкатулла В. И. Теория, методики, технологии расторжения трудового договора. 86 вопросов. Приводится по СПС Гарант, 2019.

[45] См. подробнее: Князева Н. Испытание сотрудника // Домашний адвокат. 2003. № 7. С. 3.

[46] Князева Н. Испытание сотрудника // Домашний адвокат. 2003. № 7. С. 5.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

работе и практического выяснения его деловых качеств»[47]. Соответственно «оценка результатов испытания производилась администрацией, которая за этот период выясняла квалификацию и деловые качества работника»[48].

Таким образом, уже тогда была очевидна недоработка законодателя в понимании и выражении сути испытательного срока, что, к сожалению, при разработках различных проектов Трудового кодекса РФ совершенно не учитывалось. Ограничимся приведением лишь нескольких из множества существующих примеров.

1) В соответствии со ст. 68 согласованного проекта Трудового кодекса РФ № 90038813–3, внесенного депутатами Государственной Думы А. К. Исаевым, В. В. Рязанским, Л. Н. Яркиным, В. В. Гребенниковым, Г. Б. Мирзоевым, а также по ст. 19/8 проекта кодекса № 99043672-2, внесенного депутатом Государственной Думы А. Г. Головым: «при заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе».

2) Согласно ст. 42 проекта Трудового кодекса РФ № 41047-3, внесенного депутатами Государственной Думы А. В. Селивановым, М. В. Баржановой, И. В. Лисиненко, К. Б. Зайцевым, А. Н. Соболевым, И. Ю. Динесом, А. В. Митрофановым, В. Н. Бондарем «при заключении трудового договора может быть установлено предварительное испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе».

3) В положениях ст. 122 другого проекта кодекса № 99022898-2 предлагалась следующая редакция: «при заключении трудового договора (контракта) может быть обусловлено соглашением сторон испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе» (автор — депутат Государственной Думы Т. Г. Авалиани)[49].

На современном этапе при комментарии действующей редакции ст. 70 Трудового кодекса РФ можно встретить несколько направлений по рассматриваемой тематике: а) когда

---

[47] Краткий юридический справочник для профактива / сост. С. И. Кузнецов. — М., 1986. С. 29.

[48] См. там же. С. 30.

[49] Полные тексты приведенных в работе проектов Трудовых кодексов РФ размещены в СПС Консультант-Плюс. 2019.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

напрямую ставится вопрос о некорректности законодательной формулировки б) либо когда авторы, не сосредотачивая своего внимания на букве закона, высказывают свои собственные суждения по данному поводу. Поясним каждое из них.

а) В своем совместном исследовании С. С. Худякова и О. В. Турчина смело и совершенно обоснованно критикуют, что в ходе испытания «проверяется не работник, а фактически его деловые качества»[50]. Поэтому и в норме ст. 70 Трудового кодекса РФ речь должна идти о «соответствии деловых качеств работника характеру и условиям поручаемой работы по определенной должности, профессии или специальности»[51].

б) По мнению И. Я. Киселева, в период испытания работодатель решает главный вопрос о профессиональной пригодности работника к работе[52].

Пожалуй, предложенный изначально в работах И. Я. Киселева подход приобрел в научном мире наибольшее распространение, поскольку во многих научных и справочных работах в последующем констатируется уже установленный им факт, согласно которому основной целью установления такого дополнительного условия трудового договора как испытание является «определение пригодности работника к данной работе»[53].

Аналогичное представление у А. А. Соловьева в одном из немногих специальных исследований, посвященном тематике об испытании работников. Ученый полагает, что «одним из способов наиболее объективной оценки пригодности принимаемого на работу работника к исполнению конкретных трудовых обязанностей является установление испытания при приеме на работу»[54].

Примечательно, восприятие цели испытания работника именно как «проверка на профпригодность нового работника»

---

[50] См. подробнее: Худякова С. С. и Турчина О. В. К вопросу о содержании правовой категории «деловые качества» в современном трудовом праве России // Трудовое право. 2007. № 4. С. 70.

[51] См. там же. С. 69.

[52] Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник. Изд. 2-е, исправл. и доп. — М., 2006. С. 132.

[53] Предприниматель — работодатель: справ. / Состав. А. В. Сутягин. — М., 2008. С. 22.

[54] См. подробнее: Соловьев А. А. Испытание при приеме на работу. — М., 2001. С. 8–10.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

стало отправной точкой в сфере по управлению персоналом и ориентиром в кадровом делопроизводстве[55].

Согласно многочисленным сравнительным исследованиям, проведенным И. Я. Киселевым, испытательный срок рассматривался в качестве традиционного способа определения профессиональной пригодности работника, который применяется во всех странах Запада. Причем, особенность служебной роли испытания заключается в его оценке как с точки интересов нанимателя (т. е. определение профессиональной пригодности работника), так и нанимаемого лица (а именно: возможность для нового работника оценить работу, условия труда, психологическую обстановку, «срабатываемость» с начальством)[56]. Следует справедливо заметить, что наработки такого видного ученого — трудовика как И. Я. Киселева, по сути, до сих пор являются базовыми для многих исследований как научного, так и прикладного характера в разных областях трудового права.

Подробнее следует остановиться на оригинальной мысли о двойном значении периода испытания, т. е. для каждой из сторон в трудовых отношениях, чему не всегда на практике уделяется должное внимание. Но в некоторых специальных научных источниках справедливый комплексный подход имеет место быть. Так, Л. Н. Анисимов, при глубоком исследовании заключения, изменения и прекращения трудового договора определяет целью испытательного срока как выяснение пригодности лица к поручаемой работе, так и для проверки работником своего отношения к будущей работе. В этой связи, ученый дает уместный совет, что прежде чем приступить к работе человек должен серьезно взвесить все «за» и «против», а если во время испытания работник придет к выводу о нецелесообразности продолжения работы, он вправе подать заявление об уходе[57].

---

[55] См., к примеру: Бабурина Е. Уловки работников на испытательном сроке // Кадровое дело. 2006. № 11. С. 68; Лозовская С. О. Испытательный срок: права и обязанности работника // Главбух. 2000. № 18 (сентябрь). С. 59–60; Пономарева Н. Г. Прием на работу: оформляем правильно // Трудовое право. 2006. № 1. С. 65–66; Французова Л. В. Испытательный срок // Трудовое право. 2002. № 2. С. 78 и мн. др.

[56] Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. — М., 1999. С. 140.

[57] См. подробнее: Анисимов Л. Н. Трудовой договор: заключение, изменение и прекращение. Практические рекомендации. — М., 2005. С. 59.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Следовательно, работник, в свою очередь, как подметил Д. О. Баринов, в процессе испытания оценивает истинные условия работы: перспективы профессионального роста, возможности использования вариантов вторичной занятости (совместительство, совмещение профессий, выполнение работ различной квалификации), выбор рациональных режимов рабочего времени и времени отдыха, морально-этические аспекты взаимоотношений в коллективе и т. д.[58].

Иными словами, регламентированная современным трудовым законодательством РФ возможность установления испытательного срока призвана помочь не только работодателю для определения, насколько новый сотрудник отвечает предъявляемым требованиям, но и самому работнику, чтобы оценить соответствие поручаемой работы своим интересам и ожиданиям, а при отрицательном результате — уволиться.

С практической точки зрения О. Кондратьева подошла к приему работника с условием об испытании, относя его к попытке подобрать знающего, профессионального, активного, адекватного сотрудника. В идеале — еще и хорошего человека, который с легкостью войдет в уже слаженный рабочий коллектив, со своими традициями и навыками общения. Для работника испытательный срок скорее пытка. За отведенные законодателем, как правило, 3 месяца ему предстоит «выложиться» на все сто[59].

Видимо, руководствуясь такими же соображениями, по мнению А. Поляниной, ст. 70 Трудового кодекса РФ нуждается в расширении обозначения цели испытания: не только как проверки соответствия работника поручаемой работе, но и «соответствие работы требованиям работника»[60].

Хотя этим же специалистом не подвергается критике единственная цель проведения испытания при приеме на работу — выявление соответствия профессиональной пригодности и деловых качеств работника требованиям должности при КЗоТе[61].

---

[58] Баринов Д. О. Защита интересов сторон трудового договора при его заключении // Законодательство. 2012. № 10 (приводится по СПС Гарант. 2019).

[59] Кондратьева О. Испытательный срок: попытка или пытка? // приводится по СПС Консультант-Плюс. 2019.

[60] Полянина А. Нюансы испытательного срока // Трудовое право. 2008. № 3. С. 71.

[61] См. там же. С. 72.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Несмотря на то, что изначально Л. В. Труханович и Д. Л. Щур пытались базироваться на законодательно установленной цели испытания, в своем весьма основательном совместном изучении данного вопроса они обосновано подвергли широкой интерпретации значение испытательного срока в трудовых отношениях. Так, ими отмечается, что не только работодатель проверяет соответствие работника поручаемой работе, но и сам работник проверяет, подходит ли ему эта работа, справится ли он с новыми для себя обязанностями, сможет ли он вникнуть в особенности своих обязанностей, обусловленных спецификой организации[62].

Кроме того, хотя «целью испытания является проверка соответствия работника порученной работе, трудовая дисциплина и иные факторы не должны оставаться вне зоны наблюдения и контроля»[63] со стороны работодателя. При этом последний в ходе наблюдения должен оценить следующие основные критерии:

1) справляется ли работник с нормами выработки (объемом возложенных на него обязанностей), производственными заданиями;

2) своевременность исполнения трудовых обязанностей;

3) правильность и качественность выполнения работ, т. е. с соблюдением требований законодательства, нормативных, методических и рекомендательных материалов;

4) степень самостоятельности в выполнении работ[64].

Однако при этом встречаются и иные авторские, наиболее зауженные подходы к исследованию сущности испытания в трудовых отношениях. Так, Т. А. Козловой указывается, что испытательный срок предназначен для оценки деловых и профессиональных качеств работника[65].

По убеждению же Е. А. Ершовой, действительной целью испытания работника является проверка способности работника качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности[66].

---

[62] Труханович Л. В. и Щур Д. Л. Испытание при приеме на работу. Конкурс на замещение должности. — М., 2003. С. 26.

[63] Там же. С. 51.

[64] Там же. С. 48–49.

[65] Козлова Т. А. Трудовой договор: понятие и его содержание // Трудовое право. 2006. № 2. С. 30–31.

[66] Ершова Е. А. Спорные теоретические и практические правовые вопросы заключения трудового договора // Трудовое право. 2007. № 3. С. 49–50.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Отдельный интерес вызывает позиция группы ученых[67], которые провели комплексное исследование вопроса об испытании работника и его адаптации, как двух взаимосвязанных процедур в начале трудовой деятельности человека в организации, у работодателя. По их мнению, данные процедуры часто совпадают по времени, но принципиально отличаются по целям и назначению, а соответственно, и по содержанию.

Согласно коллективному мнению исследователей, испытание при приеме на работу — понятие исключительно юридическое, и его основное назначение заключается в защите работодателя от возможных ошибок при найме новых сотрудников путем проверки их соответствия поручаемой работе (должности) не только по представленным документам, но и на практике. Причем, если основная цель испытания при приеме на работу — защитить работодателя от ошибки найма, то основное назначение другой процедуры — адаптация персонала — защитить работника в ситуации изменения внешней среды, помочь ему приспособиться к новым условиям труда с минимальными затратами усилий в кратчайший период времени.

При этом под ключевым термином «адаптация» понимается взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной врабатываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда[68].

Как показала статистика, наиболее высокий процент принятых на работу покидает организацию в течение первых трех месяцев[69]. Самыми распространенными причинами этого являются: не оправдавшиеся представления о работе организации, несовместимость с сотрудниками, недовольство стилем руководства, непонимание работником предъявляемых к нему требований, сложные условия труда, несовпадение ожидаемой и фактической оплаты труда и др.

---

[67] Прием на работу. Заключение трудового договора: учеб.-практ. пособие / И. Я. Белицкая, Ю. С. Корякина, Д. Л. Кузнецов и др.; отв. ред. Ю. П. Орловский. — М., 2011. — 288 с.

[68] Управление персоналом организации: учебник. 2-е изд., доп. и перераб. / под ред. А. Я. Кибанова. — М., 2008. С. 358.

[69] Любопытно заметить, что данный срок весьма уместно совпадает с установленным законодательством предельным испытательным сроком для случаев применения по общему правилу (ст. 70 Трудового кодекса РФ).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

В этой связи и на основании изложенного представляется обоснованным законодательный подход в ст. 71 Трудового кодекса РФ. В данной норме установлено, что испытуемый работник имеет такое же право, как и работодатель, посчитать, что данная работа не является для него подходящей и после истечения трехдневного срока предупреждения расторгнуть трудовой договор по собственному желанию. Тем самым, стороны трудовых отношений справедливо уравнены в своем праве на прекращение трудового договора.

Таким образом, продолжая рассуждать с использованием обозначенной концепции единения процессов испытания и адаптации, правомерно говорить об успешной профессиональной адаптации работника только тогда, когда он полностью, качественно и самостоятельно выполняет порученную ему работу. И тем самым, видимо, одновременно успешно пройдет испытание, установленное ему по трудовому договору.

Резюмируя, нужно признать, что термин «адаптация» и не законодательный, и не правовой по своей природе. Установленная учеными взаимосвязь процессов адаптации и испытания, безусловно, вызывает интерес и имеет определенную научную ценность, но скорее носит социолого-правовой характер, выходящий за пределы настоящего исследования.

Вместе с тем интересно дополнить и уточнить, что не все авторы соглашаются с тем, что уместно оперирование вышеотмеченным термином «подходящая работа» для работника в период его испытания. Так, к примеру, Е. А. Ершова убеждена в том, что применение в ст. 71 Трудового кодекса РФ оценочного термина «подходящая» весьма неудачно. Она утверждает, что работодатель должен представить работнику не «подходящую» работу, а соответствующую условиям трудового договора[70]. Но в тоже время не стоит забывать, что даже при соответствии работы условиям трудового договора, она может элементарно не оправдать ожидания работника и, реализуя свое право на свободный труд, он может стать инициатором прекращения трудового договора в период испытания. А на основании изложенного вполне допустимым представляется

[70] Ершова Е. А. Спорные теоретические и практические правовые вопросы заключения трудового договора // Трудовое право. 2007. № 3. С. 51.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

говорить о подходящей работе и для работника, что решается им самостоятельно в период прохождения испытания.

Одновременно можно однозначно сделать вывод о том, что испытание — процедура сложного порядка, имеющая значимость для обеих сторон трудовых отношений. Однако преимущественно основным назначением испытания все же является обеспечение интересов работодателя. Испытание выполняет функцию проверки работника «на деле», тем самым, достигается главная цель работодателя. В обыденном сознании людей и в быту цели испытания на стороне работника, как правило, и не выделяются, и не осознаются. Хотя по справедливым комплексным оценкам ученых и их различных выше указанных концепций, не следует игнорировать и тот факт, что работник в данный период времени также оценивает, насколько работа является для него подходящей по ряду субъективных критериев, выделение и объяснение которых не имеет никакого правового значения, чего не скажешь о цели испытания, стоящей перед работодателем. В этой связи на последнем моменте нужно остановиться подробнее.

По мнению автора работы, обобщенно, охватывая все перечисленные аспекты, имеющие значение для работодателя, можно сказать, что цель испытания сводится фактически к оценке деловых качеств работника в процессе выполнения поручаемой ему работы и реализации предусмотренной договором трудовой функции.

В тоже время не смотря на то, что необходимость определения в законе понятия «деловые качества работника» назрела уже давно и прежде всего, данная проблема была поднята в контексте правильного понимания обоснованного или необоснованного отказа в заключении трудового договора[71], тем не менее, и в настоящее время легальная дефиниция отсутствует. И это приводит к широкой трактовке анализируемого оценочного понятия и злоупотреблениям работодателями своих трудовых прав.

Между тем Верховный суд РФ предпринял попытку устранить законодательный пробел в силу значимости понятия, а также необходимости единообразного его толкования на практике.

---

[71] См., например: Чиканова Л. Права работников и работодателей при поступлении (приеме) на работу // Хозяйство и право. 2004. № 10. С. 15; Сапфирова А. А. Деловые качества работников: понятие и судебная защита трудовых прав работников // Кадровик. 2019. № 7. С. 25–31.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Поэтому при выше обозначенном подходе обозначения цели испытания работника на сегодняшний день следует руководствоваться официальным пониманием «деловых качеств работника». Согласно п. 10 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 г. (в послед. ред. от 28.09.2010 г.) № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»[72] (далее — сокращено постановление Пленума Верховного суда РФ № 2) под деловыми качествами работника понимается способность физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

При этом работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на должность или работу, и иные требования. К их числу относятся 2 группы: 1) требования, которые должны быть предусмотрены в качестве обязательных для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, и 2) требования, обусловленные спецификой, как самой трудовой функции, так и работы, для выполнения которой заключается трудовой договор.

В целом разделяя позицию Верховного суда РФ в понимании деловых качеств работника, но принимая во внимание, что акты высших судебных органов и судебные прецеденты согласно общепринятой отечественной правовой концепции не относятся к числу бесспорных источников трудового права и что в этой связи на практике работодатели и их представители избегают учитывать определение «деловых качеств работников», трактуя его всякий раз по-разному, представляется целесообразным закрепление этого понятия на уровне Трудового кодекса РФ.

Что же касается содержания понятия «деловые качества работника», то единственное прямое официальное толкование

---

[72] О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации № 2 от 17 марта 2004 г. (в последующих редакциях) // Российская газета. — 2004. — № 72 (8 апреля); 2006. — № 297 (31 декабря); 2010. — № 222 (1 октября).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

по этому поводу, по мнению ряда ученых[73], с которыми автор солидарен, все же нуждается в некоторых коррективах и их объяснениях.

Лишь на первый взгляд, вызывают сомнение сгруппированные деловые качества на профессионально-квалификационные и личностные. В юридической литературе, как правило, первая группа дифференцируется на профессиональные (например, умение составлять баланс, знание нормативных правовых актов, знание основ аудита, умение вести компьютерную бухгалтерию и т. п.) и квалификационные (определенное высшее образование, стаж работы по специальности не менее установленного срока и т. д.)[74].

Между тем, как абсолютно верно заметили в своей работе С. С. Худякова и О. В. Турчина, содержание ведомственных актов в нашей стране не только разделяет квалификационные и профессиональные качества, но и, к сожалению, одни раскрывает через другие (к примеру, квалификационные требования включают в себя среди прочего профессиональные навыки и деловые качества[75]), что в конечном итоге, приводит к окончательной путанице понятий.

Следует заметить, что данное смешение анализируемых терминов отчасти не случайно. Если обратиться к происхождению и значению одного из ключевых терминов «квалификация» (с латинского языка «*qualificatio*», где «*qualis*» — какой, какого качества + «*facere*» — делать), то это чаще всего в словарях трактуется как степень *профессиональной подготовленности работников* к выполнению конкретного вида работы. Ее составными

---

[73] См. подробнее: Худякова, С. С., Турчина, О. В. К вопросу о содержании правовой категории «деловые качества» в современном трудовом праве России // Трудовое право. 2007. № 4. С. 67–72; Чиканова Л. Права работников и работодателей при поступлении (приеме) на работу // Хозяйство и право. 2004. № 10. С. 14–21.

[74] Басаков М. И. От приема на работу до увольнения: в соответствии с новой редакцией Трудового кодекса Российской Федерации / М. И. Басаков. — 4-е изд., доп. и перераб. — Ростов н/Дону, 2008. С. 16.

[75] О квалификационных требованиях к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, с учетом функций, определенных Положением о Министерстве образования и науки РФ, утвержденным постановлением Правительства РФ от 15.06.2004 № 280: приказ Минобрнауки РФ от 12.10.2005 № 255 // Вестник образования. 2005. № 23.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

элементами являются теоретические знания, практические навыки и профессиональное мастерство работника[76]. В другом дополнительном значении термин «квалификация» и вовсе отождествляется с *профессией, специальностью*[77]. Соответственно термин «квалифицировать» трактуется следующим образом:

1) установить (устанавливать) степень чей-нибудь подготовки, годности к какому-нибудь виду труда, деятельности;

2) оценить, определить каким-нибудь образом[78].

Таким образом, уже на основании проведенного анализа специальной литературы, словарей и нормативных правовых актах, можно придти к выводу, что Пленум Верховного суда РФ вполне оправданно подошел к раскрытию понятия деловых качеств, без дифференциации отдельно на квалификационные и профессиональные качества.

Между тем вызывают недоумение некоторые составляющие части примеров профессионально-квалификационных и личностных качеств. Так, неоднократно в юридической литературе, в том числе в цитируемых в настоящей работе трудах, посвященных исследованию деловых качеств работника, указывалось в качестве сомнительного, и с этим следует согласиться, что отнесение к числу деловых личных качеств работника состояние его здоровья. Последнее следует рассматривать исключительно в качестве специального требования законодательства, основной целью которого является охрана здоровья граждан и выявление заболеваний, которые могут препятствовать выполнению определенных видов работ, а никак не получение информации об общем состоянии здоровья работника, что к тому же не актуально для процесса испытания.

Кроме того, не вполне ясна позиция судебного органа, когда наличие определенной профессии, специальности,

---

[76] Новый юридический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. — М., 2006. С. 260; Юридический справочник для населения — М., 1988. С. 93–94.

[77] Крысин Л. П. Толковый словарь иноязычных слов. — М., 1998. С. 315; Ожегов С. И. и Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / Российская академия наук. Институт русского языка им. В. В. Виноградова. — 4-е изд., дополненное. — М., 2004. С. 271.

[78] См., к примеру: Ожегов С. И. и Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / Российская академия наук. Институт русского языка им. В. В. Виноградова. — 4-е изд., дополненное. — М., 2004. С. 271.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

квалификации отнесено к профессионально-квалификационным качествам работника, а наличие определенного уровня образования — к личным. И образование, и профессия опять же взаимосвязаны. Владение работником определенной профессии предполагает получение соответствующего образования. Причем, наличие и образования, и профессии само по себе не всегда свидетельствует о способности физического лица к выполнению установленной трудовым договором трудовой функции.

При очевидных недоработках в содержательном плане в определении деловых качеств работника, они поправимы. Думается, что вполне достаточным будет уточненный примерный перечень по двум обозначенным направлениям деловых качеств непосредственно в действующем тексте постановления Пленума Верховного суда РФ № 2. В этом вопросе убедительно выглядит предложение Л. Чикановой. Она полагает, что профессионально-квалификационные характеристики включают наличие у работника соответствующей профессии, специальности, квалификации, уровня образования, опыта работы, специальных знаний и умений в силу специфики той или иной работы[79].

Личностные качества работника могут включать такие характеристики, как организаторские способности, нестандартность мышления, коммуникабельность[80], дисциплинированность, исполнительность, компетентность и т. д.

Однако не трудно заметить, что отмеченное в большей степени касается этапа подбора кандидатуры на вакантную должность, а не прохождение испытания. Поэтому данный перечень подлежит уточнению со стороны работодателя в локальных нормативных актах.

При этом понятно, что конкретная совокупность деловых качеств работника, их набор будет определяться работодателем уже с учетом характера и специфики работы. И при возникновении каких-либо споров именно работодателю предстоит доказывать, что выдвинутые им требования относительно деловых качеств (квалификационно-профессиональных и (или) личностных) вызваны и обусловлены исключительно характером и условиями выполнения работы, а также особенностями трудовой функции работника.

---

[79] Чиканова Л. Указ. работа. С. 17.

[80] Худякова С. С., Турчина О. В. Указ. работа. С. 72.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Таким образом, проведенный анализ демонстрирует особое и, пожалуй, базисное трудоправовое значение понятия «деловые качества» как гражданина при приеме на работу (ст. 3 Трудового кодекса РФ), так и работника в течение его трудовой деятельности (включая такие важные периоды, в которые работодателем осуществляется оценка его деловых качеств, в частности по результатам прохождения испытания, аттестации и т. д.). На основании изложенного трудно недооценить роль деловых качеств работника, как на стадии заключения трудового договора, так и их влияние на содержание и динамику трудовых правоотношений, например, в связи с прохождением работником процедуры аттестации[81].

Между тем постановка вопроса о проверке неделовых качеств работника в период испытательного срока[82] представляется весьма сомнительной и спорной, но, к сожалению, имеющей место быть на практике.

Очевидно, что избежать споров и неправильных суждений, а также влекущих порой серьезные последствия правовых коллизий поможет внесение изменения в ст. 70 Трудового кодекса РФ в формулировку цели испытания, поскольку именно она, на взгляд автора[83], является отправной точкой в правовом понимании и регулировании всех возникающих дискуссионных вопросов об испытании работников.

На основании выше изложенного предлагается следующая измененная редакция абз. 1 ст. 70 Трудового кодекса РФ: «при приеме на работу по соглашению сторон работнику может быть установлено испытание в целях проверки его деловых качеств в процессе выполнения работы на соответствие тем деловым качествам, которые предъявляются к занимаемой им должности».

Одновременно ниже следует дополнить новым абзацем в следующей редакции: «Под деловыми качествами работника понимается способность физического лица выполнять определенную договором трудовую функцию с учетом имеющихся

---

[81] См. подробнее: Минкина Н. И. Проблема правового регулирования аттестации работников // Алтайский юридический вестник. 2019. № 2(26). С. 139–144.

[82] Сенников Н. М. Отказ в приеме на работу: уроки судебной практики // Трудовое право. 2009. № 5. С. 22.

[83] См. так же: Минкина Н. И. Законодательные недоработки в регулировании испытания работника // Бизнес в законе. 2011. № 4. С. 148–151.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

у него профессионально-квалификационных и личностных качеств. Конкретный перечень деловых качеств работника определяется в локальных нормативных актах».

Попутно наряду с недоработками содержательного плана анализируемой нормы ст. 70, следует обратить внимание и на ее название «Испытание при приеме на работу», которое хотя и исторически обоснованно в силу предусмотренного ранее в отечественном законодательстве промежуточного положения испытуемого между безработным и работником, но сегодня явно не выдерживает критики и нуждается в совершенстве. В действующей редакции оно отражает лишь особенности установления испытания на стадии — «при приеме на работу». Однако же непосредственное применение испытания как такового может быть на первоначальном промежутке жизни по трудовому договору, то есть уже после этапа приема и оформления на работу.

Данный вопрос уже справедливо неоднократно поднимался отдельными учеными в специальной юридической литературе. Так, к примеру, А. Я. Петров предложил следующее новое название существующей ст. 70 Трудового кодекса РФ: «Условие об испытании при заключении трудового договора», отмечая, что тем самым будет приведено в соответствие название ст. 70, ст. 57 и главы 11 кодифицированного акта о труде[84].

Думается, альтернативным и наиболее удачным вариантом названия рассматриваемой нормы может выступать такая краткая и точная формулировка как «Испытание работника»[85]. Представляется, что такой подход не вызовет дополнительных вопросов.

Подводя промежуточный итог по исследуемой проблематике, хочется сразу подчеркнуть, что предлагаемые в работе законодательные изменения и дополнения способны внести ясность в трудовые отношения с испытательным сроком и при-

---

[84] См. подробнее: Петров А. Я. Трудовой договор — институт современного российского трудового права и его совершенствование // Трудовое право. 2008. № 1. С. 56–57.

[85] Данное предложение содержится во многих научных работах Е. А. Ершовой. См., к примеру: Ершова Е. А. Спорные теоретические и практические правовые вопросы заключения трудового договора // Трудовое право. 2007. № 3. С. 49; Ершова Е. А. Теоретические и практические проблемы трудового права: пособие для судей. — М., 2005. С. 107–108; Ершова Е. А. Трудовое право в России / Е. А. Ершова; Российская академия правосудия. — М., 2007. С. 317–320.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

близят отношения работника и работодателя к оптимальному деловому диалогу, а равно развитию гармоничных трудовых отношений, что, по сути, является одним из эффективных путей развития социального партнерства, к которым сегодня стремится наше государство.

Кроме того, наряду с рассмотренными вопросами возникает еще один весьма проблемный момент: законодатель не называет способов оценки деловых качеств работника[86], которые должны соответствовать именно этой должности, им занимаемой.

При этом очевидно, что оценка деловых качеств имеет определенные сложности, что, прежде всего, обусловлено спецификой выполняемой работы и сферой труда (производственная сфера, сфера услуг, интеллектуальный труд и т. д.). В этом случае как раз должна идти речь о проверке качества исполнения поручений и заданий работодателя, соблюдения при этом установленных сроков, качественного выполнения всего предусмотренного объема работ и т. д.

В этой связи представляется принципиально важным и необходимым качественное и четкое количественное определение работодателем круга критериев, по которым будут оцениваться деловые качества работников (для всех ли, с разбивкой по специальностям, профессиям, должностям ли — как посчитает нужным работодатель). Причем, на уровне закона по понятным причинам это не возможно указать, а на локальном уровне необходимость в этом уже давно назрела.

Наиболее приемлемыми документами, где можно отразить перечисленные положения, является должностная инструкция либо отдельный локальный нормативный акт в организации или у индивидуального предпринимателя.

Можно предположить, что устанавливая испытание, среднестатистического работодателя будет интересовать несколько направлений в процессе и результате труда испытуемого работника.

К их числу в качестве примеров можно отнести следующее:

– насколько полученное работником образование по определенной профессии, а также имеющиеся знания и навыки

---

[86] Лозовская С. О. Испытательный срок: права и обязанности работника // Главбух. 2000. № 18 (сентябрь). С. 62.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

позволяют ему справляться с объемом возложенных на него обязанностей и производственных заданий, а равно правильно и качественно выполнять порученную ему работу и др. (не исчерпывающая, примерная группа критериев для оценки деловых профессионально-квалификационных качеств работника);

– насколько испытуемый самоорганизован, образован (в смысле не факта получения образования, а приобретения образованности по результатам обучения), исполнителен, ответственен и т. д., что позволяет ему своевременно и самостоятельно справляться со своими трудовыми обязанностями и пр. (не исчерпывающая, примерная группа критериев для оценки деловых личностных качеств работника).

И то, и другое направление из числа названных прямо или косвенно также, по сути, будут влиять и на оценку работодателем испытуемого работника с точки зрения его «конкурентоспособности»[87], а также в разрезе эффективности деятельности всей организации (производства) с экономических позиций.

Также уместно привести рассуждение судьи в одном из решений, где оговорено, что, по мнению суда, с учетом смысла и содержания ст. 70 Трудового кодекса РФ закона, прежде чем сделать выводы относительно успешности прохождения работником испытания, работодатель должен определить критерии оценки результатов испытания. В этом случае необходимо определить: справляется ли работник с объемом возложенных на него обязанностей, что позволяет оценить соответствие работника порученной работе; своевременно и в соответствии ли с должностными обязанностями, работник выполняет порученную ему работу; насколько правильно и качественно выполняются обязанности или работа[88].

При этом на этапе прохождения испытания, в отличие от первоначальной процедуры отбора кандидата на вакантную должность (где больше внимания направлено на анализ пред-

---

[87] Чиглинцева А. В., Елманова А. Е., Селина О. В. Повышение конкурентоспособности работников как факторы повышения эффективной деятельности предприятия // Актуальные вопросы современной экономики. 2019. № 1. С. 295.

[88] Решение Верхнепышминского городского суда Свердловской области 01 апреля 2011 г. № 2-580-11 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 06.03.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

ставленных и требуемых документов), при анализе деловых качеств работодатель в большей степени будет оценивать личностные качества работника.

Очевидно, что методы оценки перечисленных деловых качеств работника будут носить комплексный (совокупный) характер, и полностью избежать отпечатка субъективного, человеческого начала не получится. Поскольку речь идет об «оценке» деловых качеств работника, то по природе этого действия уже предполагается субъективное начало, как минимум законодательные ограничения у которого непременно должны быть.

Причем, субъективное восприятие работника и работодателя могут вовсе не совпадать, суд, обычно разбираясь в этих вопросах, ориентируется на тот факт, что оценку осуществляет работодатель. Для наглядности приведем пример. Доводы истицы К. о том, что в служебную записку не вошли сведения о том, какая работа ею была выполнена по заданию руководителя, не может служить основанием для восстановления истицы на работе, тем более что цель служебной записки была определенной — указать на то, что работник К. не подходит работодателю и результат испытания работника неудовлетворительный.

Наличие у истицы диплома с отличием УрГПУ и диплома о профессиональной переподготовке по определенной специальности, знание в совершенстве английского языка, а также наличие 4-х летнего опыта работы в сфере связей с общественностью и рекламе и более 5-ти лет в СМИ, не дает основания полагать, что работник К. должна была в любом случае выдержать установленный соглашением сторон испытательный срок. Критерии профессионально-квалификационных качеств работника, его соответствия поручаемой работе, оценивает работодатель, которому дано такое право при приеме работника с испытанием, в целях защиты своих прав и интересов[89].

Однако чтобы избежать произвола работодателей в вопросе увольнения работников в связи с неудовлетворительным результатом прохождения испытания, справедливо в обязательном порядке не просто отражать вышеуказанные и подобные критерии документально. А также при приеме на работу

[89] Решение Октябрьского районного суда г. Екатеринбурга от 13 июля 2010 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

(до подписания трудового договора с испытанием) знакомить граждан с требованиями и критериями деловых качеств по должности наряду с иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с предстоящей трудовой деятельностью работника и в нашем случае — с условиями прохождения испытания (абз. 3 ст. 68 Трудового кодекса РФ). В контексте изложенных обстоятельств актуальность приобретает соответствующее дополнение в указанную норму Трудового кодекса РФ[90].

Однако при этом нужно четко понимать, что увольнение работника в период его испытания и по причине его не прохождения может быть связано только с проявлениями его деловых качеств непосредственно в процессе осуществления работы. Причем, к нарушителю правил внутреннего трудового распорядка в период испытательного срока в установленном трудовым законодательством РФ порядке могут быть применены меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение по соответствующему пункту ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, т. е. на общих основаниях.

Таким образом, с учетом выше обозначенных предложений в случае четкой документальной регламентации и предварительного разъяснения гражданину условий, при которых его испытание будет признано успешным, удастся если не полностью избежать, то, по крайней мере, минимизировать случаи проявления субъективных подходов работодателей при оценке результатов испытания работников, что на сегодняшний день является немаловажной и пока нерешенной на уровне закона проблемой. Более того, в этот сложный, как уже указывалось, период испытания работник будет чувствовать себя психологически достаточно комфортно и уверенно, что при добросовестном отношении к труду благополучно скажется и на его производительности, что важно для другой стороны трудового отношения.

---

[90] См. об этом также: Минкина Н. И. Актуальность совершенствования норм о трудовом договоре с испытанием // Перспективы совершенствования российского трудового законодательства: материалы Всерос. науч.-практ. конф. (Иркутск, 15–17 октября 2008 г.) / отв. ред. Н. И. Минкина; Рос. академия правосудия; Вост.-Сиб. филиал. — Иркутск, 2009. — С. 37–43; Минкина Н. И. Законодательные недоработки в регулировании испытания работника // Бизнес в законе. 2011. № 4. С. 148–151.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Одновременно хочется подчеркнуть, что предложенная модель документального отражения требуемых деловых качеств по определенной должности является идеальным вариантом, далеко пока не часто встречаемым на практике, так как напрямую данный вопрос не регламентируется в действующих нормативных правовых актах. Однако даже при пробелах регулирования применение обозначенной схемы поможет снять многие спорные вопросы и предотвратить конфликты, а уже их конкретное использование во многом будет зависеть от инициативности граждан, поступающих на работу, а также добросовестности и заинтересованности работодателей.

Дополнительно можно порекомендовать работодателям детально продумать формулировки обязанностей и выполняемых работ. О ключевой характеристике локальных нормативных актов сказано уже не мало[91], также как подтверждено в правовой литературе различными примерами судебной практики. Так, в трудовом договоре можно ограничиться указанием должности или профессии, но с обязательной ссылкой на характеристику квалификации согласно профессиональным стандартам, квалификационным справочникам (Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих; Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (соответствующего выпуска) и др.), обязательно ознакомить работника с ее содержанием под расписку, а также вручить ему характеристику для использования в работе. При этом следует обратить внимание на повышение роли профессиональных стандартов за последние годы[92], особенно если речь идет о стандарте, имеющем обязательную силу.

---

[91] См., к примеру: Рыбак И. Как снизить риск до нуля появления в компании споров с уволенными «недобровольно»? // Трудовое право. 2019. № 2. С. 29–31; Осипова Ю. Без локального акта с подписью работника вам будет сложно доказать его вину // Трудовое право. 2016. № 8. Доступ из СПС Консультант-Плюс, 2019.

[92] Подробнее: Минкина Н. И. Профессиональные стандарты в контексте развития российского законодательства // Актуальные проблемы совершенствования законодательства и правоприменения: Сборник материалов VII Международной научно-практической конференции. Москва 21 декабря 2017 г. / коллектив авторов. — М.: Издательство Российской академии адвокатуры и нотариата, 2018. С. 169–170.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Таким образом, в испытательный срок работодатель фактически самостоятельно оценивает способность нового работника выполнять трудовую функцию, определенную трудовым договором и желательно также должностной инструкцией, иным локально-нормативным актом. В случае не четкого обозначения трудовой функции работника в указанной документации повышается риск восстановления работника на работе при оспаривании увольнения как не прошедшего испытание[93], и анализу соответствующей практики посвящена глава 2 настоящей монографии.

При этом примечательно, что в рассматриваемых взаимосвязанных категориях можно даже установить некоторую закономерность. Так, представляется, что чем более сложной является трудовая функция работника, тем более сложной окажется оценка совокупности его деловых качеств и тем выше будет цена ошибки для работодателя, если он таковую допустит.

Итак, в завершении необходимо отметить, что выше определенные цели прохождения работником испытания посредством использования понятия «деловые качества работника» теперь позволяют нам раскрыть современное трудоправовое понимание испытания работника, что не сделано законодателем в положениях Трудового кодекса РФ.

Хотя следует признать, что в отдельных случаях ученые прибегали к попытке сделать это за законодателя. Так, например, А. М. Куренной в одной из своих работ указывал на то, что под испытанием при приеме на работу в соответствии со смыслом ст. 70 Трудового кодекса РФ подразумевается фактический допуск работника к работе и исполнение им конкретной трудовой функции[94]. Анализируя предложенный вариант определения испытания, невольно сталкиваешься с отсутствием в дефиниции сущности и предназначения данного института и юридической конструкции, а также со смешением понятий. Навряд ли, испытание работника стоит раскрывать через фактический допуск работника к работе, ес-

[93] Трубникова И. Ошибки работодателя, которые приведут к восстановлению на работе работника, не прошедшего испытание // Трудовое право. 2019. № 5. С. 74.

[94] Куренной А. М. Правовое регулирование заключения трудового договора и переводов на другую работу // Законодательство. 2002. № 11. С. 66.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

ли по букве закона это отдельный случай приема работника на работу (абз. 2 ст. 67), а равно поименованное основание возникновения трудовых отношений (ст. 16 Трудового кодекса РФ). Подробнее данное соотношение будет рассматриваться в следующей части работы.

Итак, как представляется, испытание работника — это дополнительное условие трудового договора, о котором могут договориться стороны, а также специальный правовой механизм, с помощью которого работодатель может оценить деловые качества принятого на работу работника в течение установленного законодательством и договором периода времени для решения вопроса о продолжении им работы либо увольнении по специально предусмотренному для таких случаев основанию (неудовлетворительного результата прохождения испытания).

В дополнение к сказанным выводам также хотелось бы затронуть интересную проблематику, возникшую с учетом технологического прогресса в современной жизни. За последние несколько лет мы все чаще стали задумываться о частичной смене человеческого труда роботами и иной «умной» техникой. В этой связи на сегодняшний день в юридической литературе особую актуальность приобретают научные дискуссии о придании роботам как новым субъектам трудового права статуса работников[95]. Не вдаваясь в подробности данного научного спора, в контексте выше изложенных вопросов отметим, что при положительном решении данного вопроса законодателем испытание работника утеряет свое правовое значение и будет заменено испытанием техники в первоначальном значении термина, как оно возникло[96]. Однако при этом если будет идти речь о частичном дополнении труда обычного работника работой робота, то тогда актуальность приобретут вопросы о проверке в период испытания таких качеств работника как цифровая и информационно-технологическая компетентность, как новые необходимые составляющие элементы для выстраивания труда в новом формате.

---

[95] См., например: Лушников А. М., Лушникова М. В. Четвертая научно-техническая революция и трудовое право: реальные вызовы // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 3–6; Филиппова И. А. Работник — робот: реальность, риски, регулирование // Российская юстиция. 2019. № 3. С. 57–59 и мн. др.

[96] См. подробнее предыдущий параграф настоящей работы.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Кроме того, правовое значение срока испытания можно определить следующим образом. Он ограничивает во времени право работодателя оценить деловые качества принятого на работу работника и позволяет уволить его в установленном законом порядке по неудовлетворительным результатам испытания.

Между тем предложенное понимание испытания работника нет смысла отражать в тексте кодифицированного акта о труде, чего не скажешь о понятии «деловые качества работника». Иными словами, если толкование испытание работника носит скорее теоретический, вспомогательный, для целей настоящего исследования, характер, то легальное определение деловых качеств работника явно будет приносить практическую пользу в направлении реализации норм законодательства, и не только об испытании работника.

1.2.2. Законодательство о приёме на работу с испытанием и практика его применения

В действующем российском кодифицированном акте о труде, как и в последнем КЗоТе страны предусмотрены положения о возможности установления испытания работнику при приеме на работу. По оценкам экспертов, общие подходы в регулировании этого аспекта трудовых отношений остались прежними[97]. Но все же появились и новые законодательные нюансы в регламентации рассматриваемого вопроса.

Одновременно нельзя не учесть того обстоятельства, что естественным изменениям подвергся и сам рынок труда в государстве. И если, допустим, в 2001 году в нашей стране существовал «избыточный рынок труда»[98], хотя такая характеристика представляется весьма неполной и неточной. То в настоящее время, во-первых, об «избыточном рынке труда» можно говорить только в отношении каких-то конкретных профессий, специалистов определенной квалификации, но не о перенасыщении рынка труда в целом.

---

[97] См., в частности: Куренной А. М. Правовое регулирование заключения трудового договора и переводов на другую работу // Законодательство. 2002. № 11. С. 66–67; Родиненков А. И. Испытательный срок для Трудового кодекса РФ // приводится по СПС Консультант-Плюс. 2019.

[98] Шомов Е. М. Надо ли при приеме на работу устанавливать работнику испытательный срок, какой он может быть продолжительности? (Вопрос — ответ) // Справочник кадровика. 2001. № 4. С. 81.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

А во-вторых, наиболее правильным представляется оценка рынка труда как отдельно по его составляющим: спроса и предложения, так и в их взаимодействии. По этому поводу современные отечественные условия рынка труда имеют свою специфику.

Так, к примеру, как известно, особую популярность уже давно имеет получение юридического образования. Однако не все юристы по окончании учебного заведения сразу и по специальности могут трудоустроиться, более того, не все из них будут работать непосредственно по профессии. Не смотря на востребованность в квалифицированных кадрах, имеющих юридическое образование, так как вакансии юристов все-таки имеются в государственных органах занятости, она относительна. Это связано с тем, что, как правило, требуются юристы с дипломом об окончании только высшего учебного заведения и с опытом работы по специальности не менее трех лет[99].

В тоже время уже не первый год по многим регионам страны наблюдается устойчивая потребность как в квалифицированных рабочих, например, каменщик, бетонщик, штукатур, маляр, арматурщик, отделочник железобетонных изделий, слесарь-сантехник, электрогазосварщик и др., так и неквалифицированных рабочих: уборщиков, дворников и грузчиков[100].

Тем самым, за последнее время по данным государственных учреждений «Центр занятости населения», не смотря на значительное количество заявляемых работодателями и содержащихся в базе данных этого органа вакансий, наблюдается, прежде всего, *структурное несоответствие спроса и предложения рабочей силы*.

Очевидно, что такая тенденция усиливается, когда страна переживает финансово-экономические затруднения. В такие

---

[99] См. подробнее: Минкина Н. И. Некоторые проблемные аспекты развития юридического образования в Иркутской области // Основные направления развития юридического образования в Восточно-Сибирском регионе: проблемы, тенденции, перспективы: материалы международной научно-практической конференции (23–25 января 2008 г.) / отв. ред. И. Г. Смирнова, Л. А. Тетерина. — Иркутск, 2008. С. 35–37.

[100] См. подробнее: Шемаринова М. А. Ситуация на рынке труда города Иркутска. Трудовая миграция // Перспективы совершенствования российского трудового законодательства: материалы Всерос. науч.-практ. конф. (Иркутск, 15–17 октября 2008 г.) / отв. ред. Н. И. Минкина; Рос. академия правосудия; Вост.-Сиб. филиал. — Иркутск, 2009. С. 125.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

моменты проявляется не только структурное несоответствие спроса и предложения рабочей силы, но и ярко выраженная непрочность трудовых отношений, что усугубляется ростом увольнений граждан, в том числе незаконных, и, в конечном итоге, ростом безработицы в государстве.

Кроме того, в современности завышенные требования работодателей, а также низкий уровень конкурентоспособности граждан ведут к *несбалансированности спроса и предложения на рынке труда*. В этой связи уровень квалификации безработных граждан, как констатируют специалисты, не всегда соответствует указанным требованиям работодателей[101].

Отмеченные обстоятельства привели к тому, что на практике работодатели все чаще стали пользоваться возможностью приема на работу граждан с включением в трудовой договор условия о прохождении испытания.

Между тем распространенное заключение трудовых договоров с испытательным сроком связано не только со сложившимися особенностями рынка труда. Наряду с другими условиями, которые способствуют этому, хотелось бы отметить и негативные тенденции в сфере образовательного процесса за последнее время. К сожалению, в отдельных случаях по-прежнему наблюдается снижение качества образования, а также отсутствие мотивации некоторых обучающихся к получению качественного образования в процессе реального обучения. Отсюда популярно полученное *образование* (как результат), но иногда без приобретения, к сожалению, *образованности*.

При этом если указанное обстоятельство об ухудшении качества образования (как процесса) служит основной причиной частого установления испытания, — это означает, что работодатели ставят под сомнение непосредственно присвоенную (имеющуюся) *квалификацию* граждан. Однако представляется, что отмеченная цель проверки работника не должна рассматриваться в качестве допустимой и приемлемой цели для установления испытания.

---

[101] См. подробнее: Шемаринова М. А. Ситуация на рынке труда города Иркутска. Трудовая миграция // Перспективы совершенствования российского трудового законодательства: материалы Всерос. науч.-практ. конф. (Иркутск, 15–17 октября 2008 г.) / отв. ред. Н. И. Минкина; Рос. академия правосудия; Вост.-Сиб. филиал. — Иркутск, 2009. С. 121–126.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Стремление работодателей иметь первоклассных специалистов подводит их к применению испытания работников не только с целью выяснения их профессиональной пригодности, они также руководствуются и другой мотивацией, иногда злоупотребляя своими правами, на что указывается во введении настоящей работы.

Однако при этом работодателям желательно помнить существующую для них альтернативу. Ведь помимо испытания методом оценки деловых качеств гражданина являются различные собеседования и тестирования. Выбор адекватного и показательного способа такой оценки или их применение в сочетании зависит исключительно от воли работодателя. И данная позиция прослеживается в судебных разъяснениях — п. 10 выше анализируемого постановления Пленума Верховного суда РФ № 2. Согласно указанным положениям работодатель самостоятельно и под свою ответственность принимает такие кадровые решения, как подбор и расстановка персонала. Соответственно заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя (ст. 22 Трудового кодекса РФ).

Кроме того, как справедливо можно заключить из системного анализа норм действующего трудового законодательства РФ, установление работнику испытания также является правом, а не обязанностью работодателя[102]. Точнее сказать работодатель предлагает гражданину заключить трудовой договор с испытанием. Но сразу оговоримся, что, несмотря на то, что в современной жизни инициатором по установлению испытательного срока является работодатель, в одностороннем порядке «назначить»[103] его он не вправе, также как без договоренности с потенциальным работником прописать его в тексте трудового договора. Законодатель закрепляет возможность установления такого условия в трудовых отношениях только по договоренности работодателя и принимаемого на работу гражданина.

---

[102] Умяров И. Срок испытания и командировка // эж-ЮРИСТ. 2012. № 35. С. 13.

[103] Устаревший и неприменимый с точки зрения соответствия действующему трудовому законодательству РФ термин. Цитата приведена по: Краткий юридический справочник для профактива / сост. С. И.Кузнецов. — М., 1986. С. 31.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

К сожалению, на практике чаще всего фактическое и реальное *соглашение сторон в форме проявления их взаимной воли* при заключении трудового договора отсутствует. И эту особенность отмечают многие ученые и юристы-практики. Установление испытательного срока необходимо для исправления ошибок найма как со стороны работодателя, так и со стороны работника[104]. Работодатель, имея типичную форму трудового договора, предлагает поступающему на работу гражданину только ознакомиться и подписать подготовленный проект договора. Потенциальному работнику в достаточно напряженной ситуации по трудоустройству не остается ничего другого, как согласиться с предлагаемыми условиями, в том числе с условием об испытании.

Примечательно, что такая негативная тенденция отмечается специалистами уже давно и не потеряла своей актуальности. Еще в 1999 году анализ соответствующей правоприменительной практики позволил В. В. Ершову и Е. А. Ершовой выделить следующие типичные ошибки: 1) испытание предусматривается не только с целью проверки работника поручаемой работе, но и с иными целями; 2) испытание устанавливается не по соглашению сторон, а односторонне администрацией (работодателем)[105]. Таким образом, работодатели фактически заключают кабальные сделки, а трудовой договор в этом случае схож с договором присоединения, условия которого определены одной из сторон и могут быть приняты другой стороной не иначе как путем присоединения к предложенному договору в целом[106].

К сожалению, на сегодняшний день сложившаяся и выше описанная ситуация уже стала повсеместным явлением, которую население в основном воспринимает как данность и обыденное явление, поскольку нуждающиеся в работе граждане явно не находятся в равном положении с работодателем. В этой связи последний, уже на данном этапе обладая властными полномочиями, диктует свои условия.

---

[104] См., например: Курсова О. А. Правовое регулирование управления персоналом: учебное пособие. Тюмень: Тюменский государственный университет, 2017. С. 146.

[105] Ершов В. В. и Ершова Е. А. Трудовой договор. Серия «Рос. право: теория и практика». Учебно-практическое пособие. — М., 1999. С. 104.

[106] См. там же. С. 212.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

По данному вопросу Федеральная служба по труду занятости дала в одном из своих писем разъяснение, уточнив, что если работодатель настаивает на включении в трудовой договор указанного условия, а работник возражает против этого, то соответствующее условие не может быть установлено в трудовом договоре[107]. Однако в данном случае правильным была бы несколько иная интерпретация, практически выраженная в том, что трудовой договор тогда заключен не будет, если работодатель не уступит работнику в рассматриваемом вопросе.

Возможно именно указанная сложившаяся порочная практика по заключению трудовых договоров, в том числе с односторонним решением о включении такого важного условия как испытание, привели законодателя к использованию редакционной неточности в ст. 70 Трудового кодекса РФ: «при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника…». Иными словами, законодатель в этой норме права, как представляется, стремился подчеркнуть, что испытание можно предусмотреть в договоре исключительно по соглашению сторон.

Между тем при такой формулировке справедлива критика Е. А. Ершовой, мнение которой сводится к тому, что согласно ст. 56 под трудовым договором понимается «соглашение между работником и работодателем…». Отсюда по смыслу в ст. 70 получается: «соглашение» по «соглашению», что выглядит редакционно весьма неудачно[108].

В связи с тем, что расширенному анализу в работе подвергаются положения ст. 70 Трудового кодекса РФ, необходимо также дополнить, что в практике Конституционного суда РФ был случай по попытке оспорить конституционность положений данной статьи[109]. Гр-н В. Г. Булыгин в своей жалобе

---

[107] Письмо Федеральной службы по труду и занятости № 1329-6-1 от 17 мая 2011 г. // Учет. Налоги. Право — Официальные документы. 2011. № 23 (14 июня).

[108] Ершова Е. А. Спорные теоретические и практические правовые вопросы заключения трудового договора // Трудовое право. 2007. № 3. С. 49.

[109] См. подробнее: Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Булыгина Владимира Георгиевича на нарушение его конституционных прав статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации: определение Конституционного суда Российской Федерации от 20 марта 2008 г. № 181-О-О // СПС Консультант-Плюс 2019.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

указал на противоречие ст. 70 Трудового кодекса РФ об испытании работника при приеме на работу положениям ст. 37 и ст. 55 Конституции РФ[110]. Однако определением соответствующего суда отказано в рассмотрении жалобы, поскольку она не отвечала требованиям допустимости согласно Федеральному конституционному закону «О Конституционном Суде Российской Федерации».

Судом установлено, что ст. 70, закрепляющая, что при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может быть предусмотрено условие об испытании, в период которого на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов, *сама по себе не может рассматриваться как нарушающая конституционные права заявителя, перечисленные в жалобе*.

Кроме того, по мнению Конституционного суда РФ, приведенные в жалобе доводы свидетельствуют о том, что формально оспаривая конституционность указанного положения Трудового кодекса РФ, Г. В. Булыгин фактически ставит вопрос о проверке законности и обоснованности вынесенных по его трудовому спору судебных решений, разрешение которых не входит в компетенцию Конституционного суда РФ, а относится к полномочиям вышестоящих судов общей юрисдикции.

В жалобе указано, что решением Йошкар-Олинского городского суда Республики Марий Эл от 10 апреля 2007 года, оставленным без изменения определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Марий Эл от 17 мая 2007 года, гр-ну В. Г. Булыгину, принятому на работу в Марийский государственный университет с испытательным сроком и уволенному в связи с неудовлетворительными результатами испытания, было отказано в удовлетворении иска к работодателю о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

---

[110] Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Российская газета. 1993. № 237 (25 декабря); 2009. № 7 (21 января).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Таким образом, попутно следует оговориться о том, что нет сомнений в конституционности положений ст. 70 Трудового кодекса РФ. На протяжении всего настоящего исследовании автор, сосредотачиваясь на анализе преимущественно указанной нормы права, ставит вопрос лишь о ее несовершенстве и серьезной необходимости внесения изменений, уточнений и разных дополнений.

Между тем, возвращаясь к рассматриваемой проблеме, отсутствие реальной договоренности сторон трудовых отношений о прохождении работником испытания — это далеко неединственная проблема, которая встречается на практике по рассматриваемому вопросу. Используя фактически испытание, работодатель может по-разному альтернативно его прикрывать. Наиболее распространенными являются следующие варианты.

Во-первых, во избежание хлопот, связанных с испытанием работника, некоторые работодатели предпочитают заключать срочные трудовые договоры как раз на период испытательного срока[111].

Можно привести реальный пример, когда истец К. была принята на работу по срочному трудовому договору сроком на 2 месяца. В то же время в представленном ответчиком трудовом договоре, подписанном работодателем, и срок испытания составляет 2 месяца[112]. Таким образом, получается, что на все время трудовых отношений незаконно работодатель предусмотрел испытание. И суд отдельно оценил это как грубое нарушение трудового законодательства. Более того, как выяснилось в процессе, срочный трудовой договор, на который ссылается ответчик, истцом подписан не был, с приказом о приеме на работу и условиях, на которые ее принимают, истица не была ознакомлена. В свою очередь она утверждала, что была принята на работу на неопределенный срок. На этом основании суд пришел к выводу, что у истицы с ответчиком возникли трудовые отношения на неопределенный срок и без испытания.

---

[111] Французова Л. В. Испытательный срок // Трудовое право. 2002. № 2. С. 79.

[112] Решение Московского районного суда г. Калининград от 23 декабря 2010 г. № 2-1482/2010 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 06.03.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Итак, возникает вопрос: можно ли засчитать работу по срочному трудовому договору как испытательный срок? А если еще при этом на срок действия этого договора работнику устанавливается оплата труда в пониженном размере, премиальные надбавки не выплачиваются, социальные гарантии и компенсации не предоставляются? Явная незаконность действий работодателя в последнем случае по дискриминации одних работников по сравнению с другими не вызывает сомнений (ст.ст. 2, 3, 21, 22, 57, 132, 135 и мн. др. Трудового кодекса РФ).

По мнениям специалистов нередко работодатель предпочитает заключить с работником, которому устанавливается испытание, именно срочный трудовой договор на период испытательного срока[113]. Точнее сказать, тем самым, происходит подмена испытания заключением срочного трудового договора, зачастую с указанием в его тексте такого условия, согласно которому он будет прекращен по истечении срока действия, если результат испытания работодатель сочтет неудовлетворительным.

Такое ухищрение работодателей, выраженное в завуалировании испытания при приеме на работу незаконным заключением срочного трудового договора, по сути, является грубым нарушением трудового законодательства РФ. А именно нарушаются требования ст. 57 и ст. 59 Трудового кодекса РФ, когда отсутствуют законные основания для оформления трудовых отношений на определенный срок, т. е. безосновательно заключается работодателем срочный трудовой договор. В то время как в этих случаях обязательно в содержании договора указывается срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора, к тому же, в соответствии с основаниями, предусмотренными в ст. 59.

Во-вторых, еще одной распространенной на практике альтернативой по оформлению ложной сделки является заключение договора гражданско-правового характера (преимущественно договора возмездного оказания услуг либо договора подряда) в качестве «пробы отношений», в ходе которого фактически до-

[113] Пивоварова Н. А. К вопросу об испытательном сроке // приводится по СПС КонсультантПлюс. 2019.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

стигаются цели испытания. В последующем если работодатель сочтет, что гражданин выдержал такое своеобразное «испытание», проявив себя квалифицированным и профессиональным сотрудником, заключает с ним трудовой договор по всем правилам трудового законодательства.

Опять же, работодатель выбирает, что предложить гражданину: заключить трудовой или гражданский договор. В свою очередь у физического лица всегда остается право выбора, заключающееся в согласии или отказе от предложения работодателя. Однако при этом не допустима подмена трудовых отношений гражданско-правовыми. При подписании гражданского договора следует помнить о положениях ст. 11 и ст. 19.1 Трудового кодекса РФ, согласно которым в судебном порядке сложившиеся по данному договору отношения можно признать трудовыми и фактически на основании судебного решения «понудить работодателя к заключению трудового договора»[114] с регулированием отношений нормами трудового законодательства РФ.

Так, Л. обратился в суд с иском к ОАО «У.» о признании отношений трудовыми и рядом вытекающих отсюда требований. В обоснование исковых требований он указал, что фактически его допустил к работе электромонтера на основании заявления о приеме на работу, впоследствии он же настоял на том, чтобы Л. подписал договор подряда, который представил к подписанию в одном экземпляре. Однако фактически между истцом и ответчиком сложились трудовые отношения, т. к. истца определили в бригаду, где он выполнял трудовые функции наравне с остальными работниками, от него требовали надлежащего исполнения трудовых обязанностей, работодатель организовывал его труд и обеспечивал его безопасность, каждое

[114] Любопытно заметить, что судьи в своих решениях стараются не употреблять указанную формулировку, руководствуясь в своих рассуждениях тем, что у работодателя есть право к заключению трудового или иного договора. В этой связи чаще всего в резолютивных частях судебных решений можно встретить указание на «признание отношений трудовыми». На авторский взгляд, как бы мы не именовали, суть решения от этого не изменится, в конечном итоге, все равно работодатель по факту понуждается к заключению трудового договора. Кроме того, это одна из ситуаций, в соответствии с которой право работодателя модифицируется в судебном порядке в обязанность, и это не ново для нашей правовой системы.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

утро он давал указания и распоряжения, выдавал инвентарь, материал, средства индивидуальной защиты, работал он по установленному режиму рабочего времени и т. д.

В ходе судебного процесса представитель ответчика выразила свою готовность признать исковые требования частично, а именно: признать отношения, возникшие между ОАО и Л., трудовыми[115]. Видимо, убедительно была выражена позиция истцом и его представителем. На этом основании истцу не пришлось дополнительно представлять доказательства по этому обстоятельству, на которое он ссылался.

Наконец, в-третьих, при подборе кадров перед работодателем нередко стоит еще более привлекательная по сравнению с первыми двумя вариантами дилемма: а может сотрудник сначала какое-то время поработает без письменного оформления каких-либо отношений[116]? Ведь выбор, осуществляемый работодателями, подразумевает и некую долю риска: насколько квалифицированным окажется подобранный им персонал[117].

И в третьей альтернативе трудовому договору с испытанием можно выделить ряд проблемных моментов, связанных с фактическим допуском к работе, а также их усложненность с одновременным устным незаконным установлением испытания работнику. Ниже рассмотрим данную проблематику последовательно в совокупности возникающих актуальных вопросов.

Как отмечают специалисты разного уровня, до приема на работу граждане сталкиваются с так называемыми «стажировками»[118], «пробами» или «демонстрациями», когда в течение нескольких рабочих дней, а может и нескольких месяцев «работник» (с таковым статусом по факту, но чаще всего именуемый «стажер» или «ученик»[119] в отсутствии таких

---

[115] Гражданское дело № 2–580/09 // Архив Кировского районного суда г. Иркутска.

[116] Пономарева Н. Г. Прием на работу: оформляем правильно // Трудовое право. 2006. № 1. С. 65.

[117] Об этом см.: Полянина А. Нюансы испытательного срока // Трудовое право. 2008. № 3. С. 71.

[118] Ванюхин В. Фактический допуск к работе // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2008. № 4. (приводится по СПС Консультант-Плюс. 2019).

[119] Ниже приведен один из таких примеров, когда якобы на работу принимается лицо в должности ученика кладовщика.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

должностей в штатном расписании). Они исполняют поручения работодателя либо уполномоченных им лиц, показывая «на деле» свои знания, умения, навыки и т. п. Например, такое нередко встречается в агентствах недвижимости по устоявшейся для них схеме для менеджеров по продажам, которые в период 2–3 месяцев стажируются на основании устной договоренности с работодателем и, как правило, стажеру выплачивается пониженный размер заработной платы. При этом неизвестно, по окончании стажировки, будет ли заключен с ними трудовой договор.

Однако при этом следует помнить, что испытание и стажировка не тождественны друг другу. Если испытание сегодня по Трудовому кодексу РФ — это неотъемлемая часть института трудового договора, то стажировка — часть институтов профессионального обучения и охраны труда, которая не имеет должного правового регулирования в кодексе.

Кроме того, отдельные ученые указывают на то, что стажировка, в отличие от испытания, незаслуженно забыта законодателем, необходимы изменения, обеспечивающие правовое регулирование этого явления[120]. Но в тоже время для устранения путаницы понятий и подмены явлений на практике для начала следует внести ясность в трудовые отношения с испытанием и насколько это будет возможно, тем самым, единообразить соответствующую правоприменительную деятельность.

Приведем реальный пример по «стажировке», за которой, по сути, скрывается не что иное, как испытание. В судебном решении усматривается, что истец К. считала, что была принята на стажировку в должности менеджера коммерческого отдела в ООО «Тереза», была допущена к работе с ведома руководителя и главного бухгалтера, а также коммерческого директора, проводившего с ней собеседование в виде тестирования. Она также полагала, что была принята на работу с испытанием 1 месяц. Однако спустя 2 месяца работы она отсутствовала на работе по причине болезни. А когда сообщила о своей беременности, то получила расчет и трудовую книжку без внесения туда каких-либо записей и без объяснения причин увольнения.

---

[120] Баринов Д. О. Защита интересов сторон трудового договора при его заключении // Законодательство. 2012. № 10 (приводится по СПС Гарант. 2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Ответчик по этому делу отклонил исковые требования в полном объеме, ссылаясь на отсутствие с истицей трудовых отношений. Указал также, что в ОАО отдела и должности менеджера коммерческого отдела не существует.

Представленными материалами дела ответами на запрос за подписью ответчика и главного бухгалтера ООО, данными в государственную инспекцию труда в Алтайском крае не оспаривается «прохождение стажировки истицей на должности менеджера отдела продаж, проявившей себя как подающая надежды работник и получившей согласие на прием на работу».

Удивительно и похвально, что ситуация подвела судью к тому, что она воспользовалась в решении даже указанием на толковый словарь русского языка под редакцией С. И. Ожегова и Н. Ю. Шведовой. В нем отмечено, что стажером является лицо, которое проходит стаж, т. е. срок, в течение которого вновь поступившие лица *работают* (выделено в решении судьей) для приобретения опыта в своей специальности, а также для общей оценки стажирующегося»[121].

Оценивая в совокупности преимущественно косвенные доказательства, судья пришла к выводу о «безусловном трудоустройстве истицы на вакантную должность менеджера отдела продаж как фактически допущенной к работе без надлежащего оформления». Была дана оценка следующим доказательствам: свидетельским показаниям; копиям трудовых книжек иных работников, из которых следует, что кроме истицы в должности менеджера работало еще 6 человек, имелась вакансия, а также дополнительно исследованы штатное расписание на тот момент, когда работала истица, и факт якобы ошибочно выданного ей страхового полиса, фотографии празднования событий дня рождения К. и других работников отдела, с присутствием запечатленных менеджеров отдела продаж в подтверждение факта работы и нахождения на рабочем месте в спорный период времени.

Однако в отсутствии отдельного письменного соглашения об испытательном сроке, в решении указано, что К. при-

---

[121] Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / Российская академия наук. Институт русского языка им. В. В. Виноградова. — 4-е изд., дополненное. — М., 2004. С. 763.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

нята на работу без такового. На этом основании в резолютивной части решения указано о признании отношений К. с ООО «Тереза» трудовыми[122].

Ответчик по указанному гражданскому делу подал кассационную жалобу, но она была оставлена без удовлетворения, а решение суда — без изменения. Дополнительно к решению суда первой инстанции было в определении отмечено, что исследованные Правила внутреннего трудового распорядка работников ООО «Тереза» не предусматривают стажировки работников перед приемом на работу, они устанавливают лишь в качестве обязательного требования при заключении трудового договора испытательный срок[123]. Хотя предусмотрев, таким образом, обязательное испытание, следует помнить об ограничениях, установленных в Трудовом кодексе РФ (данному вопросу посвящена следующая часть работы).

Из примера наглядно видно, что трудовой договор с испытанием был смело подменен работодателем некоей «стажировкой» без оформления трудовых отношений.

Остановимся подробнее[124] на этой распространенной практике во многих организациях приема граждан на работу «с испытательным сроком» без какого-либо документального оформления на основании фактического допущения к работе. На практике работодатели стандартно мотивируют граждан следующим образом: «Зачем рисковать, вдруг не пройдете испытание, придется портить трудовую книжку соответствующей записью».

Как известно, в гражданском законодательстве РФ несоблюдение простой письменной формы сделки, определенной в законодательстве либо по соглашению сторон, влечет ее

---

[122] Гражданское дело № 2–7271/07 // Архив Центрального районного суда г. Барнаула Алтайского края.

[123] Определение по делу № 33–6044/07 Судебной коллегии по гражданским делам Алтайского краевого суда (документ опубликован не был) // Архив Центрального районного суда г. Барнаула Алтайского края.

[124] Проблематика не заключения трудового договора и фактического допуска к работе, безусловно, заслуживает самостоятельного глубокого научно-практического исследования. В настоящей работе проанализировать данный вопрос представляется возможным только в аспекте взаимосвязи с испытанием работника.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

недействительность (ст. 162 ГК РФ), в трудовом же законодательстве понятие «недействительности» не употребляется. Наоборот, во избежание неблагоприятных для работника последствий положениями ст. 16, 61 и 67 Трудового кодекса РФ установлено, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а трудовые отношения возникнувшими на основании фактического допущения работника к работе, но обязательно — с ведома или по поручению работодателя (его представителя).

Таким образом, пусть фактический допуск к работе — есть ненадлежащее оформление работодателем трудовых отношений с работником (причем, без вины последнего), тем не менее, он признан законодателем правообразующим фактором, с которым у сторон возникают соответствующие трудовые права и обязанности. С одной стороны, гражданин, приступая к работе, своими конклюдентными действиями, становится полноправным участником трудовых отношений. С другой стороны, факт допуска к работе признается законным, если работник приступил к работе исключительно с ведома либо по поручению работодателя или его представителя.

Как закреплено в п. 12 Постановления Пленума Верховного суда РФ № 2, представителем работодателя является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников.

При таком подходе получается, что прежде чем приступить к работе во избежание недоразумений, которые встречаются на практике, гражданину следует убедиться, уполномочено ли лицо допускать его к работе, т. е. вправе ли оно нанимать работников и заключать с ним трудовые договоры. Данная ситуация не должна восприниматься в качестве абсурдной, право требования граждан подтверждения полномочности у представителя работодателя вытекает из смысла действующего трудового законодательства РФ.

Хотя для однозначного и серьезного понимания ситуации представляется целесообразным прямое отражение ука-

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

занного права граждан в ст. 67 Трудового кодекса РФ, также как возникает необходимость предусмотреть на законодательном уровне право требования работников, фактически допущенных к работе, надлежащего письменного оформления с ними трудовых отношений (причем, независимо от срока их фактической работы).

В отличие от права работника, корреспондирующая с ним обязанность работодателя при фактическом допуске к работе по оформлению трудового договора в письменной форме, ограничена жестким сроком — три рабочих дня со дня признания этих отношений трудовыми.

Таким образом, на работника, принятого на работу пусть даже с испытательным сроком, распространяется норма ст. 67 Трудового кодекса РФ, устанавливающая требование об обязательной письменной форме трудового договора. При этом обязанность работодателя по письменному оформлению трудового договора реализуется не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. Неисполнение такой обязанности работодателем может привести к привлечению его уполномоченными органами к административной ответственности, в частности предусмотренной универсальными положениями ч. 1 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях[125].

Вышеуказанное позволяет сделать важный вывод о том, что *моменты заключения и оформления трудового договора на практике могут не совпадать во времени*. Вместе с тем последующее оформление заключенного трудового договора на основании фактического допущения к работе уже не влияет на правовую значимость самого факта возникновения трудовых отношений. Именно поэтому позже заключенный трудовой договор может как бы «иметь обратную силу» на период жизни трудовых отношений по-факту (например, трудовой договор заключен 21.01.2019, а вступил в силу 19.01.2019). Причем, в заключаемом таким образом трудовом договоре должны найти отражение все фактические условия труда работника в соответствии с перечнем обязательных условий договора,

[125] Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях № 195-ФЗ от 30 декабря 2001 г. (с посл. изм.) // Российская газета. 2001. № 256.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

предусмотренных ст. 57 Трудового кодекса РФ, и без ухудшения фактического положения, при котором трудился работник.

Если же говорить о дополнительных условиях трудового договора, то в этот момент не о всех из них стороны могут договориться. В частности, о прохождении работником испытания стороны могут договориться только на стадии заключения трудового договора и в письменной форме. Как видно, если отсутствие письменной договоренности об испытании ставит работника в выгодное положение, то в целом устная форма заключения трудового договора может поставить работника в достаточно неопределенное положение. Рассмотрим на примере одного из судебных решений.

Истец К. обратилась в суд с исковым заявлением к ответчику ООО, по сути, о признании трудовых отношений и обязании внести запись в трудовую книжку со всеми вытекающими отсюда последствиями. Свои требования она мотивировала тем, что устроившись на работу, сдала все документы, необходимые для оформления трудового договора, в том числе трудовую книжку. В течение двух дней проходила стажировку в магазине, в дальнейшем работала уже по сменам. В судебном заседании один и свидетелей пояснял, что К. фактически работала в магазине помощником продавца с испытательным сроком, который в стаж работы не входил[126].

Обращает на себя внимание, что опять же в реальной жизни используется термин «стажировка», по сути, свидетельствующий о фактическом допуске работника к работе. Одновременно граждане стандартно вводятся в заблуждение о том, что они приняты на работу с испытанием, что однако с позиции закона не возможно при фактическом допущении к работе без отдельной письменной договоренности сторон трудового отношения об этом.

При этом нельзя не заметить, что вызывает сомнение законодательное положение абз. 2 ст. 67 Трудового кодекса РФ, согласно которому трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник фактически был допущен к работе.

---

[126] Решение Анжеро-Судженским городским судом (Кемеровская область) 23 мая 2011 г. № 2-466/2011 // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Трудовой договор представляет собой обоюдную сделку работодателя и работника. Не понятным остается, как можно априори считать его заключенным без соглашения сторон по его условиям? В частности, в указанной ситуации отсутствует соглашение сторон об испытательном сроке. Следовательно, согласно ст. 70 Трудового кодекса РФ такой работник принят на работу без испытания, и впоследствии работодатель не вправе устанавливать ему испытательный срок.

Кроме того, само бездействие работодателя по не заключению трудового договора и не оформлению надлежащим образом трудовых отношений с работником, пока не дождется результатов испытания, могут быть признаны в установленном законом порядке незаконными.

И в некоторых случаях до заключения трудового договора вовсе не доходит. Работодатели, фактически допуская граждан к работе, тем самым подменяя трудовой договор с испытанием, расстаются с «работниками», как говорится, без обязательств. Последние могут обратиться в суд, но им приходится сталкиваться с трудностями доказательств фактического их допущения к работе уполномоченным на то лицом. В тоже время, как правило, не сталкивается с трудностями истец при неявке ответчика и не представлении им доказательств обратного, заявленному в иске. В этом случае чаще выносятся решения с удовлетворением исковых требований[127]. В остальных случаях представитель ответчика, как правило, доказывает обратное, на основании чего судом выносится решение об отказе в иске[128].

И все же нужно признать, что, несмотря на преодолимые трудности доказывания и возможности неявки сторон процесса, суд, в конечном итоге оценит обстоятельства по делу. Так, к примеру, судом Центрального районного суда г. Новокузнецка установлено, что письменный трудовой договор между М.

---

[127] Гражданское дело № 2-3547/09 // Архив Центрального районного суда г. Барнаула Алтайского края; гражданское дело № 2–1317/09 // Архив Ленинского районного суда г. Барнаула Алтайского края; гражданское дело № 2-257/12 // Архив Октябрьского районного суда г. Барнаула Алтайского края и др.

[128] К примеру: гражданское дело № 2–1855/09 // Архив Центрального районного суда г. Барнаула Алтайского края и мн.др.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

и ООО «Благоустройство» не заключался, срок испытания не оговаривался. Исследуя приказ о приеме М. на работу, суд не находит отметки, что истцу был установлен испытательный срок — данная информация в приказе отсутствует. Следовательно, М. был принят на работу без испытания и не мог быть уволен с работы как не выдержавший испытательный срок.

Кроме того, ответчиком был также нарушен порядок увольнения истца: М. не было направлено уведомление об увольнении в связи с неудовлетворительными результатами испытания, уволен истец без предоставления ему работодателем трехдневного срока предупреждения об увольнении, не указаны причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание. На основании комплекса перечисленных грубых нарушений закона работник был восстановлен на работе[129].

Не смотря на возможности различного исхода рассмотрения подобных исков в суде, очевидными представляются выводы о том, что целесообразнее работодателю в соответствии с законом оформить трудовые отношения с испытанием и при необходимости обоснованно уволить, нежели рисковать в судебном процессе по иску о признании отношений трудовыми. За последние пять лет на практике все больше и чаще гражданам удается успешно доказывать фактически сложившиеся трудовые отношения[130]. Ограничимся приведением одного наиболее интересного примера, когда истец даже не предполагал, что об этом встанет вопрос, и он решится в его пользу.

Истец В. обратился в суд с просьбой о восстановлении на работе и взыскании задолженности по выплате заработной платы. Однако в силу того, что его с приказом об увольнении не знакомили, о расторжении трудового договора в письменной форме не уведомляли, он отказался от части исковых требований о восстановлении его на работе. Однако ответчик С. в процессе пояснил, что с В. не заключался трудовой договор, приказ

---

[129] Решение Центрального районного суда г. Новокузнецка от 25 мая 2011 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

[130] См., например: гражданские дела № 2-3539/08, 2-3529\09, № 2-3771-09, 2-3397\09 и мн. др. // Архив Центрального районного суда г. Барнаула Алтайского края и мн. др.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

о приеме на работу также не издавался. Имело место устная договоренность о том, что организация будет использовать его услуги как таксиста, трудовые отношения с ним соответственно возникнуть не могли. В ведомостях за получение заработной платы он не расписывался. На работе истец в течение рабочего дня не находился, лишь приезжал по вызову. Оплату получал за каждый вызов, т. е. оказывал услуги такси.

Поскольку истцом был представлен трудовой договор, а ответчик С. отрицал факт своего подписания на нем, то была назначена почерковедческая экспертиза на предмет установления принадлежности подписи. Заключение эксперта подтверждено, что подпись в трудовом договоре от 03.09.2008 г., заключенном С. и В. выполнена гражданином С., т. е. ответчиком.

Факт возникновения трудовых отношений также был подтвержден свидетельскими показаниями[131].

В дальнейшем судьей уже решался вопрос о сумме долга по выплате заработной платы истцу, положенной по трудовому договору.

При этом следует обратить внимание, что после признания в судебном порядке отношений трудовыми на основании фактического допуска работника к работе у работодателя уже не будет возможности инициировать испытание, поскольку это условие может быть предусмотрено сторонами исключительно в письменной форме и до начала работы.

Еще более конкретно, работодатель, намеренно не заключающий трудовой договор с работником в письменной форме, но желающий предложить ему работу на условиях испытания, ставит себя в безвыигрышное положение: нет возможности законно установить это впоследствии и (даже при наличии какого-либо весомого обоснования) законно уволить как не прошедшего испытание (ч. 1 ст. 71 Трудового кодекса РФ). Суд наиболее вероятно будет на стороне защиты работника. В этой связи, конечно, работодателю и его представителям следует разумно взвесить все ситуационные риски не заключения трудового договора и представлять судебные перспективы такого дела.

---

[131] Гражданское дело № 2-148/10 // Архив Центрального районного суда г. Барнаула Алтайского края.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Таким образом, не соблюдение установленного порядка, в том числе не заключение письменного трудового договора или отказ работодателя от его заключения в связи с установлением такого своеобразного «испытания» работнику следует квалифицировать не иначе как неправомерные действия, обжаловать которые можно в соответствующие юрисдикционные органы.

Однако, к сожалению, многолетняя практика демонстрирует, как при оформлении отношений с испытуемым работником работодатели всячески избегают должного заключения трудового договора.

Итак, уточним и дополним в развитие рассматриваемых положений, что принятие на работу с испытанием ни в коем случае не освобождает работодателя от обязанности оформить трудовой договор с работником в письменной форме (как минимум в двух экземплярах). В ситуации же, когда работодателем является физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, возникает необходимость оформления трудового договора в трех экземплярах, поскольку согласно положениям ст. 303 Трудового кодекса РФ в данном случае договор должен пройти уведомительную регистрацию в органах местного самоуправления, которые на практике, как правило, оставляют у себя на хранение один экземпляр прошедшего регистрацию трудового договора.

Таким образом, при заключении трудового договора с отдельными категориями граждан трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, которые не являются работодателями по этим трудовым договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров (абз. 3 ст. 67 Трудового кодекса РФ).

При существовании личного заявления гражданина о приеме его на работу, что на практике до сих пор встречается если не повсеместно, то, по меньшей мере — весьма часто, следует помнить, что оно не может подменять собой трудовой договор[132].

---

[132] Минкина Н. И. Порядок оформления трудовых отношений // эж-«Юрист». 2003. № 2 (Январь). С. 10.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

В целом личному заявлению работника на этапе оформления приема на работу действующий Трудовой кодекс РФ юридического значения также не придает, поскольку вообще о нем не упоминает. Поэтому виза (резолюция) работодателя об установлении гражданину испытания в отсутствии трудового договора, свидетельствующего о согласовании условия об испытательном сроке, не будет иметь соответствующих вытекающих отсюда правовых последствий.

В этом случае работник считается принятым на основании фактического допущения к работе и в отсутствии письменного соглашения об испытательном сроке, то и без прохождения испытания.

Норма, установленная в ч. 1 ст. 70 Трудового кодекса РФ, является диспозитивной. Она допускает, что стороны трудового договора вправе самостоятельно решить, включать ли в соответствующий трудовой договор условие об испытании. Следовательно, по общему правилу условие об испытательном сроке стороны *могут* включить в трудовой договор. Испытание работника в соответствии со ст. 57 Трудового кодекса РФ является дополнительным (факультативным) условием в содержании трудового договора. Значит, такое условие может быть установлено не просто по договоренности сторон, но и только на этапе заключения трудового договора, т. е. при приеме на работу.

Интересно сравнить, что российское законодательство в принципиальном вопросе о письменном виде оформления испытательного срока ничем не отличается от других стран. Но в тоже время если у нас регламентация испытания изначально предусмотрена в законе, то, например, во Франции этот вопрос определяется исключительно в коллективных договорах и обычаях, а в Японии — только по договоренности сторон[133]. Нужно признать, что это тоже своего рода обычай, привычки и проявление менталитета разных народов и стран.

Как показывает практика, что в специальной юридической литературе, что в справочно-поисковых системах принято опубликовывать и размещать образцы трудовых договоров, иногда в самом названии неуместно выделяется «Трудовой договор с испытанием» либо «Трудовой договор с испытательным сроком»,

[133] Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. М., 1999. С. 141.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

равно как и с выделением в названии должностей. Это, видимо, сделано для упрощения поиска, но работодателями нередко не редактируется.

В предлагаемых текстах трудовых договорах, практика применения которых весьма широка, условие об испытании чаще всего отражается в начальных разделах: «Предмет договора» или «Общие положения» [134], реже — в заключительных положениях трудового договора с названием раздела, типа: «Особые условия договора».

Между тем на практике встречаются и нетипичные тексты трудовых договоров, образцы которых, вероятнее всего, составляются кадровиками для их внутреннего использования в организации, являясь там типичными, с отражением своего видения структуры документа. Так, в одном из таких трудовых договоров было обнаружено достаточно логичное расположение условия об испытании в разделе «Дополнительные условия трудового договора» (*Приложение 1*). Данный вариант можно рассматривать в качестве альтернативного выше отмеченным.

Но в тоже время хотелось бы заострить внимание на том, что испытание — это не единственная проверка работника (в широком ее понимании) при приеме на работу. Еще до подписания трудового договора работник может быть направлен на собеседование, тестирование и сегодня стало популярным — испытание полиграфом. По сути, способы проверки работника и его деловых качеств работодатель определяет самостоятельно. Главное требование, предъявляемое к ним, заключается в соответствии действующему законодательству РФ.

Приведем один интересный пример, когда Ч. обратилась в суд на незаконные действия юридического лица, нарушающие ее трудовые права, в порядке ст. 391 Трудового кодекса РФ, мотивируя свои требования тем, что при приеме на работу в ООО «Джокер», от нее потребовали прохождения полиграфа (детектора лжи). После прохождения испытания полиграфом, оплаченного за свой счет, с ней был заключен трудовой договор с испытательным сроком три месяца.

При прохождении полиграфа у нее было отобрано согласие на проведение испытания на детекторе лжи. При проведе-

---

[134] См., например: Кадровая документация. Новое в оформлении (подготовлено К. В. Павленко) // Трудовое право. 2007. № 1. С. 81–88.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

нии испытания ей задавали вопросы, касающиеся её личной жизни. При увольнении с нее также потребовали пройти испытание полиграфом.

Истец просила суд признать недействительным п. 2.3 Правил внутреннего трудового распорядка ООО «Джокер» в части «установления различных испытаний (проверка на детекторе лжи и т. д.)». В п. 2.3 этих правил внутреннего трудового распорядка, утвержденного 31 мая 2011 г. также указано, что работодатель имеет право проверить профессиональную пригодность работника при приеме на работу следующими способами (на проведение части из них необходимо получить согласие работника): анализом предоставленных документов; собеседованием; установлением различных испытаний (проверка на детекторе лжи и т. д.); установление испытательного срока.

Судом была дана следующая оценка ситуации: нормами трудового законодательства не предусмотрен запрет на проведение испытаний при приеме на любую работу, включая ту, которая связана с денежными средствами, в том числе с использованием полиграфа. Таким образом, правила внутреннего трудового распорядка ООО «Джокер» соответствуют требованиям, предъявляемым к данному локальному нормативному акту[135].

Как видно, установление испытательного срока в трудовом договоре может оказаться далеко не единственным способом проверки работника на профпригодность.

Возвращаясь к вопросу о порядке оформления трудовых отношений с испытанием, необходимо подчеркнуть, что после подписания трудового договора сторонами теоретически факультативное условие об испытании становится практически обязательным для исполнения сторонами.

В тоже время в случае срочного трудоустройства граждан, когда трудовое отношение возникает на основании фактического допуска к работе (с последующим заключением трудового договора в установленной форме), у работодателей имеется возможность согласно ст. 70 Трудового кодекса РФ до непосредственного допуска инициировать заключение

[135] Решение Михайловского районного суда Волгоградской области от 16 февраля 2012 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

отдельного соглашения о приеме на работу с испытанием в письменном виде. Законодатель не устанавливает конкретных требований к его содержанию, поэтому на практике это может несколько по-разному выглядеть (*Приложение 2*).

Если же условие об испытании не было включено в содержание трудового договора на стадии его заключения или стороны не подписали отдельное соглашение об испытании, то работник считается принятым на работу без испытательного срока и впоследствии испытание ему не может быть установлено. Так же невозможно продление работодателем срока испытания[136] в процессе трудовой деятельности работника, в том числе при переводе на другую должность. Иными словами, если работник переводится на другую должность, независимо от того, о какой должности идет речь, по чьей инициативе и на какой срок, но у того же работодателя, то по новой должности уже не может быть (не важно: впервые или вновь) установлено испытание.

Однако, как отмечается в специальной литературе, зачастую работодатели ограничиваются указанием на испытание лишь в приказе о приеме на работу. Так, делопроизводителю М. было отказано в иске о восстановлении на работе Лешуконским районным судом. Суд пришел к выводу, что ее невнимательность, опоздания, некачественное изготовление документов в период испытательного срока позволяли работодателю уволить ее по ст. 71 Трудового кодекса РФ. Судебная коллегия Архангельского областного суда, отменяя решение суда, указала: суд не располагал доказательствами того, что условие об испытательном сроке было оговорено с истицей. Представленный в деле приказ о приеме на работу, из которого усматривалось, что истице был установлен испытательный срок, таковым доказательством не являлся. Между тем трудовой договор судом исследован не был, а М. ссылалась на то, что была принята на работу без испытания. При новом разрешении спора требования истицы были удовлетворены и судебное решение вышестоящей инстанцией оставлено без изменения[137].

Трудно не согласиться с таким решением суда, оно основано на требованиях закона. Именно заключенный трудовой

---

[136] О сроках испытания см. подробнее: §1.2.3. настоящей работы.

[137] Пример приведен по работе: Пресняков М. Испытание для новичка // эж-«Юрист». 2009. № 44. С. 14.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

договор, согласно буквальной редакции ст. 68 Трудового кодекса РФ, будет выступать основанием для издания приказа о приеме на работу (т. е. трудовой договор первичен, а приказ издается на основании заключенного договора, поэтому содержание приказа должно соответствовать условиям и содержанию договора). Кроме того, приказ — это документ, издаваемый в одностороннем порядке, с которым работника лишь знакомят под роспись. В отличие от трудового договора, где выражено согласие обеих сторон трудового отношения, в том числе с условием об испытании работника. Именно по этой причине испытание работника должно непременно устанавливаться в тексте трудового договора по соглашению сторон (ст. 70 Трудового кодекса РФ). При этом не вызывает сомнений, что содержание трудового договора должно быть однозначного толкования, но в реальной жизни бывают исключения.

Так, по одному из дел поднимался весьма дискуссионный момент. В п. 1.7 трудового договора, заключенного с работником 17.11.2009, был установлен испытательный срок продолжительностью 3 месяца, но в этом же пункте договора в скобках было уточнение по 16.01.2010, включительно (то есть как двухмесячного). Ответчиком это было оценено как техническая ошибка, подтверждая приказом № 21 от 17.11.2009 о приеме Л. на работу, в котором истец якобы собственноручно все заполнил и расписался в нем[138]. Однако приказ не является бесспорным доказательством в возникшем случае и иных доказательств представлено не было.

Любопытно, что эта весьма щекотливая практическая ситуация судом была разрешена со ссылкой на то обстоятельство, что срок испытания как трехмесячный истцом не оспаривается. Но если бы он все-таки это оспаривал, то суду пришлось бы дать явно другую оценку.

В тоже время не исключены ситуации, при которых испытание работника в договоре предусмотрено, а приказ о приеме на работу такого условия не содержит. Возникает вопрос, как следует интерпретировать данную ситуацию. В одной из работ В. Н. Ванюхина отмечается, что судебная практика

[138] Решение Пристенского районного суда Курской области от 12 апреля 2010 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

признает, что даже если условие о прохождении испытания включено в трудовой договор, но не указано в приказе о приеме на работу (с которым работник знакомится под роспись), то трудовой договор считается заключенным без испытательного срока[139].

К сожалению, примеров из современной судебной практики, подтверждающих такой вывод, не найдено. Но разбираясь в этом, становится очевидным, что в такой ситуации допущен технический недочет, человеческая ошибка со стороны специалиста по кадровой работе, подготавливающего данный приказ, как представителя работодателя. Но не вполне понятно, по каким соображениям, из-за технической ошибки работник считается принятым без испытания, которое прямо предусмотрено по соглашению сторон. Это последствие следует рассматривать как наказание работодателя? В норме ст. 70 нет указаний на какие-либо исключения из этого общего правила (испытание предусматривается по договоренности сторон в договоре либо в отдельном соглашении), а поскольку этого не сделано, то и статья подлежит ограничительному толкованию, но не так, как это обобщенно в работе указанного ученого.

Кроме того, в отличие от ч. 1 ст. 21 КЗоТ, ст. 70 Трудового кодекса РФ не содержит указания на то, что условие об испытании должно быть обязательно отражено в приказе (распоряжении) о приеме на работу. Если же В. Н. Ванюхин в своем труде, указывая на судебную практику, имел в виду практику, сформированную при КЗоТе, то не ясным остается вопрос об актуальности суждения, тогда как уже более 2 лет страна жила по Трудовому кодексу РФ.

Более того, современная сложившаяся судебная практика свидетельствует об обратном. Если соглашение об испытании отсутствует, но работник допущен к работе, или в заключенном трудовом договоре не предусмотрено дополнительное условие об испытании, даже если в последующем работодатель издаст приказ о приеме на работу с испытательным сроком, то все равно применяется общее правило о том, что работник приступил к работе без испытания.

---

[139] Ванюхин В. Н. Испытание при приеме на работу // Справочник кадровика. 2004. № 12. С. 23.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Изложенные постулаты подтвердим несколькими примерами.

Пример 1. По одному из гражданских дел доводы представителя ответчика о том, что это условие оговорено в приказе о приеме Е. на работу, суд нашел несостоятельными и не основанными на законе, поскольку в соответствии со ст. 68 Трудового кодекса РФ приказ о приеме на работу должен содержать условия, предусмотренные трудовым договором. Тогда как в трудовом договоре с Е. условие об испытании не содержится[140].

Пример 2. Согласно решению Советского районного суда г. Красноярска от 25.01.2010 по делу № 2-126/2010, согласно которому работник, фактически был допущен к работе и позже был уволен в связи с неудовлетворительным результатом испытания. Между тем истец Т. утверждал, что работал с 27.05.2009 по 31.07.2009 в должности кладовщика на складе хозяйственных товаров. При поступлении на работу никаких договоров не заключал, с приказом о приеме на работу ознакомлен не был. По устной договоренности с ответчиком размер заработной платы должен был составлять 15000 руб. ежемесячно, однако после двух месяцев работы истец заработной платы ни разу не получал. Выйдя на работу 01.08.2009, работодатель сообщил, что Т. уже уволен, без объяснения причин, и что трудовую книжку передаст ему позже. Впоследствии, 03.08.2009 ответчик отдал трудовую книжку, в которой имелась запись об увольнении на основании приказа от 01.07.2009 № 15 по п. 4 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ, несмотря на то, что он фактически отработал по 31.07.2009 включительно.

Ответчик же иск не признал и просил суд отказать в его удовлетворении, пояснив, что истец был принят на работу учеником кладовщика с испытательным сроком на три месяца, заработной платой 5000 руб. в месяц (приказ о приеме на работу от 26.05.2009 № 12). Запись в трудовой книжке о принятии истца на должность кладовщика сделана ошибочно. Уволен был истец как не прошедший испытательный срок

[140] Решение Каратузского районного суда Красноярского края 18 февраля 2010 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

в связи с тем, что 31.07.2009 Т. попытался похитить с территории вверенного ему склада пакет с упаковками женских колготок в количестве 25 штук, но, будучи замеченным, вернул этот пакет на склад, предварительно оставив его в своей комнате для переодевания. По данному факту был составлен акт в присутствии истца и свидетелей, однако Т. отказался подписывать акт и давать по нему какие-либо пояснения. Не желая портить трудовую книжку истца, работодатель приняла решение, не привлекая правоохранительные органы, прекратить трудовые отношения с истцом как не прошедшим испытательный срок, предварительно известив его об этом. Трудовой договор с истцом заключен не был. Относительно заработной платы ответчик пояснила, что за июнь 2009 г. истцом была получена заработная плата в размере 4072 руб., однако в ведомости истец не расписался, за заработной платой за июль 2009 г. не явился.

Дополнительно в ходе судебного заседания ответчик признала, что ею допущена ошибка в записи в трудовой книжке об увольнении истца, вместо даты 01.08.2009 указано 01.07.2009, готова исправить ошибку добровольно. Приказом от 30.12.2009 № 6 Т. восстановлен на работе учеником кладовщика с 30.12.2009 с заработной платой 5000 руб., копия приказа и трудовой договор направлены в адрес истца заказным письмом, однако по настоящее время истец к исполнению своих обязанностей не приступил.

В конечном итоге, суд, рассмотрев материалы дела, вынес решение об удовлетворении требований Т. частично. В решении указано, что согласно штатному расписанию от 01.01.2009 содержит 2 единицы кладовщика и 2 единицы продавца, при этом единицы «ученика кладовщика» нет. Из представленных в суд платежных ведомостей, расходных кассовых ордеров и табелей учета рабочего времени за период с 26 мая по июль 2009 г. следовало, что заработная плата Т. за указанный период составила 11040,53 руб., однако не представлено доказательств о ее получении истцом.

Факт нахождения истца в трудовых отношениях с ответчиком в период с 26 мая по 31 июля 2009 г., а также не заключения трудового договора с работником в судебном заседании не оспаривался. Относительно испытательного срока судом отмечено, что если условие об испытании не было оговорено

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

при приеме на работу, работник считается принятым без испытания. Работодатель не вправе устанавливать работнику срок испытания приказом о приеме на работу, если трудовым договором условие об испытании не предусмотрено.

С учетом указанного судом было принято решение о частичном удовлетворении требований Т., а именно: восстановить его на работе в должности кладовщика с 01.08.2009, взыскать определенные денежные суммы в пользу Т.[141].

Примечательным, исходя из анализа практики, оказалось также другое обстоятельство: в абз. 2 ст. 70 Трудового кодекса РФ при допуске работника к работе испытание может быть установлено «в виде отдельного соглашения до начала работы». Как научными работниками, так и правоприменителями стандартно подразумевается письменная форма такого соглашения. Однако судья Тевризского районного суда в своем решение от 09.03.2010 заняла иную позицию.

Из судебного решения усматривается, что Г. работал в организации ответчика в качестве мастера производственного обучения с 06.11.2009 Фактически приступил к работе с 06.11.2009, с приказом о приеме на работу ознакомился под роспись, получил копию должностных обязанностей. Трудовой договор, подписанный лично работодателем, Г. отказался подписывать, поскольку его не устраивал п. 7.3 о возможности привлекать работника к другим работам, не по профессии. С остальными условиями трудового договора, в том числе об испытательном сроке, был согласен. Приказом от 29.01.2010 был уволен на основании п. 4 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ. Увольнение считает незаконным.

Рассмотрев материалы дела, суд отказал в удовлетворении исковых требований Г., признав трудовой договор от 06.11.2009 заключенным, так как он оформлен работодателем, подписан директором, но, несмотря на то, что не подписан Г., последний был согласен со всеми условиями трудового договора, в том числе с установлением испытательного срока в три месяца. Несогласие с содержанием п. 7.3 трудового договора не может считаться основанием для признания рассматриваемого трудового договора

---

[141] Пример приведен по работе: Булыга Н. Не заключение трудового договора и допущение к работе: две стороны одной медали // Трудовое право. 2011. № 1. С. 61–79.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

незаключенным. Кроме того, анализ изданного приказа о приеме на работу и трудового договора с Г. показывает их соответствие друг другу по основным условиям трудовых отношений.

Оценивая собранные по делу доказательства в их совокупности и взаимосвязи, суд пришел к выводу о том, что признание результатов испытания истца неудовлетворительными в данном случае является обоснованным. При таких обстоятельствах суд не нашел оснований для удовлетворения иска о восстановлении на работе[142].

Таким образом, возникает абсурдная ситуация: при вынесении решения был учтен трудовой договор, предложенный для заключения и подписанный работодателем, но не подписанный работником. Если это соответствует позиции высшего органа судебной власти, что не нашло своего подтверждения, то во избежание подобного рода толкования нормы права приобретают актуальность дополнения в ст. 70 Трудового кодекса РФ, прямо предусматривающие письменную форму отдельного соглашения об испытательном сроке.

Кроме того, в юридической литературе можно встретить и такое интересное мнение, согласно которому отсутствие в приказе условия об испытательном сроке, которое предусмотрено в трудовом договоре, свидетельствует о том, что работодатель в одностороннем порядке отказался от установления работнику испытания, и он принят без испытательного срока[143]. Однако примеров из практики, подтверждающих столь интересное мнение, обнаружено, к сожалению, не было.

Одновременно на практике можно столкнуться со случаями, когда якобы имеет место быть и трудовой договор с испытательным сроком, и соответствующий приказ о приеме на работу, но работник В. подает иск в суд, оспаривая, что он принят на работу с испытанием, и соответственно свое увольнение в связи с неудовлетворительным результатом испытания. Так, изначально в иске было указано, что В. принят на работу и при этом его не информировали об испытательном сроке. В судебном заседании В. уточнял, что и трудовой договор им не подписывался, и подпись в представленном суду договоре ему не принадлежит.

---

[142] Пример приведен по указ. работе Н. Булыга.

[143] Пивоварова Н. А. К вопросу об испытательном сроке // приводится по СПС КонсультантПлюс. 2019.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Но в последующем истец и его представитель сняли ходатайство о проведении экспертизы подписи в трудовом договоре, поскольку решили, что имеются основания для восстановления на работе по причине нарушения порядка увольнения по ст. 71 Трудового кодекса РФ. Других доказательств того, что трудовой договор истцом не подписывался, а приказ при подписании не содержал ссылки на испытание, что позже было истцом изменено и уточнено, суду представлено не было. В этой связи суд исходил из фактических обстоятельств дела, в котором имелись с подписью трудовой договор и приказ, где предусматривалось испытание сроком на 3 месяца. В конечном итоге, суд восстановил В. на работе в должности дворника[144].

Позволим себе предположить, что, возможно, ходатайство о проведении экспертизы было снято совсем не по инициативе истца (быть может, он действительно не был информирован об установленном ему испытании), а других участников процесса, и обусловлено это было длительным характером проведения экспертизы, что затянуло бы рассмотрение дела, без того очевидно выигрышное для истца.

Можно подобрать из судебной практики примеры, свидетельствующие об обратной ситуации. В ходе одного из судебных разбирательств судом не установлено, что В. был принят на работу в ООО ЧОП «Щит» с испытательным сроком, что подтверждается пояснениями самого истца, и отсутствием трудового договора или соглашения. Кроме того, ответчиком также не представлено доказательств о достижении между сторонами согласия об установлении в трудовом договоре истца условия об испытательном сроке. Таким образом, суд пришел к выводу о том, что В. был принят на работу без установления в трудовом договоре условия об испытании. При этом, факт наличия записи в трудовой книжке об увольнении в связи с не прохождением испытательного срока, не может служить достаточным доказательством заключения трудового договора с условием об испытании[145].

---

[144] Гражданское дело № 2–670/09 // Архив Железнодорожного районного суда г. Барнаула Алтайского края.

[145] Решение Центрального районного суда г. Новокузнецка от 19 ноября 2010 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Итак, отдельно следует выделить в качестве обязательного этапа при приеме на работу с испытанием после заключения трудового договора (или фактического допуска работника к работе в установленном вышеописанном порядке) издание приказа о приеме на работу. Реже на практике оно именуется распоряжением, хотя название выбирает непосредственно работодатель, существенной разницы в понятиях не существует. Приказ (распоряжение) подготавливается согласно унифицированной форме № Т-1, утвержденной постановлением Госкомстатом РФ от 05.01.04 г. №1[146], где отдельной строкой указывается срок испытания (*Приложение 3*). Между тем нельзя не отметить, что на практике, если испытание не предусмотрено, то данная графа просто остается не заполненной, что представляется не вполне точным. Из правовых соображений хотелось бы рекомендовать их заполнение хотя бы фразой «не установлено» или «не предусмотрено».

Следуя требованиям абз. 2 ст. 68 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан объявить работнику, в том числе и испытуемому, под роспись приказ (распоряжение) о приеме на работу в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

При фактическом допущении работника к работе обязательное по требованиям закона заключение с ним письменного трудового договора и ознакомление с приказом о приеме на работу по срокам чаще всего совпадают.

Одновременно работодателем заполняется так называемый сводный приказ работников на работу по унифицированной форме № Т-1а, утвержденной постановлением Госкомстатом РФ от 05.01.04 №1, где в графе 10 также делается отметка о сроке испытания (согласно договору и выше обозначенного приказа). С произведенной записью работника знакомят под роспись, на что имеется отдельная графа, в качестве примера заполненная в *Приложении 4*.

Примечательно, что в действующей редакции Трудового кодекса РФ нет прямого указания на унифицированные формы документов, составляемые на стадии приема на работу, также как соответственно не поставлен вопрос об обязательном их

[146] Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты: постановление Госкомстата РФ от 05.01.04 № 1 // Финансовая газета. 2004. № 13 (март).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

соблюдении. Однако практика кадрового делопроизводства сложилась таким образом, что, по сути, ими все пользуются, и они активно применяются. Специалисты отдела кадров нередко ставят вопрос о необходимости отражения уточняющих условий в тексты двух указанных приказов. Думается, что по этому поводу ответ нужно строить следующим образом: нет запрета на введение дополнительных граф и строк, тем более, когда это обусловлено какими-то насущными проблемами.

В дальнейшем работодатель или, что чаще, его представитель, если нужно заводит трудовую книжку, и заполняет ее. Напомним, что на основании норм ст. 66 Трудового кодекса РФ трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются Правительством Российской Федерации.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. Это касается как ведения трудовых книжек в печатном виде, так и формирования сведений о трудовой деятельности работника в электронном виде согласно ст. 66.1 Трудового кодекса РФ.

Между тем некоторые работодатели умудряются в трудовых книжках по-разному отражать факт прохождения работником испытания. При оформлении трудовых отношений с работником работодатели допускают правовые ошибки даже в самых простых вопросах. Так, например, нередко в трудовых книжках можно увидеть неправильные записи. При исследовании типичных ошибок работодателей наиболее распространенной оказалась запись о приеме на работу, где прямо в трудовой книжке отражается, что работник принят на работу «с испытательным сроком…».

Проиллюстрируем сказанное примером. При обращении гр. В. в суд к ООО ЧОП «Корсар» с требованиями о возложении обязанности на данную организацию произвести запись в трудовой

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

книжке об увольнении из организации и взыскании ряда различных денежных выплат. В соответствии с записями в трудовой книжке истица «принята на работу в ООО 21.11.2006 в качестве стажера охранника с испытательным сроком на 3 месяца» на основании приказа № 181-к от 21.11.2006. Иных записей трудовая книжка не содержит. При этом запись о принятии на работу не заверена печатью.

При проверке данного довода суд пришел к выводу о неправильном заполнении ответчиком трудовой книжки истца о приеме на работу. Поэтому доводы истца В. о неправильном заполнении ответчиком трудовой книжки признаны обоснованными.

Кроме того, любопытно заметить, что из представленных в суд материалов прокурорской проверки усматривается, что Государственной инспекцией труда проведена проверка ООО ЧОП «Корсар», составлен акт от 13.02.2009, согласно которому на 26 января 2009 г. нарушения трудовых прав не выявлены. При проверке трудовых книжек замечаний также нет, книга учета движения трудовых книжек-вкладышей ведется в соответствии с требованиями трудового законодательства.

Между тем отмеченный пример наглядно свидетельствует об обратном.

В конечном итоге, суд принял решение обязать ООО ЧОП «Корсар» в трудовой книжке В. привести запись о приеме на работу в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ, заверив печатью юридического лица[147]. Таким образом, получается, что в судебном порядке можно понудить работодателя к соблюдению значимых для работника требований закона об испытании.

В положениях Трудового кодекса РФ и в Правилах ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225[148], не

---

[147] Гражданское дело № 2–1854\09 // Архив Центрального районного суда г. Барнаула Алтайского края.

[148] Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации № 225 от 16 апреля 2003 года (с посл. изм.) // Собрание законодательства РФ. 2003. № 16. Ст. 1539; 2004. № 8. Ст. 663; 2008. № 21 (26 мая). Ст. 2456.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

предусмотрено произведения записи об испытательном сроке в трудовые книжки, поэтому подобные в рассмотренном примере действия кадровой службы организации не основаны на нормах трудового законодательства.

На основании совокупности изложенного материала можно придти к однозначному выводу об ошибочном представлении о том, что прием на работу с испытанием не является наймом работника, трудовой договор должен заключаться только после прохождения испытания, а, следовательно, работодатель ничего, кроме зарплаты, работнику не должен[149].

Прием на работу с испытанием по трудовому законодательству РФ (без его подмены на вышерассмотренные альтернативные варианты) включает в себя несколько этапов.

1) *Первый законодательно установленный этап:* ознакомление гражданина с локальными нормативными актами. В рамках данного этапа рекомендуется ознакомление работника относительно условий и критериев прохождения им испытания. Причем, следует подчеркнуть, что на практике и в отдельных научных источниках на данный этап ошибочно (в противоречии с нормами Трудового кодекса РФ) указывается в последнюю очередь. Например, «после заключения трудового договора, издания приказа (распоряжения) о приеме на работу и внесения записей в трудовую книжку необходимо ознакомить работника с действующими на предприятии правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовым функциям работника, коллективным договорам»[150].

С такой расстановкой не представляется возможным согласиться, она напрямую противоречит положениям абз. 3 ст. 68 Трудового кодекса РФ, согласно которым ознакомление под роспись осуществляется «при приеме на работу (до подписания трудового договора)». И это является обязанностью работодателя. Указанному заблуждению в трактовке, к сожалению, способствовал и сам законодатель, поскольку в анализируемой норме ст. 68 идет речь о «работнике». Хотя справедливо следует признать, что до подписания трудового договора гражданин такового статуса

---

[149] Щур-Труханович Л. В. Организация испытания при приеме на работу // приводится по СПС Консультант-Плюс. 2019.

[150] См. там же.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

еще не приобретает. Таким образом, напрашиваются очередные соответствующие коррективы в кодекс, связанные с заменой термина «работник» на «гражданин» или «лицо, принимаемое на работу».

При этом на данной стадии гражданин может быть ознакомлен с локальными актами организации (если они имеются), которыми регулируются нюансы прохождения испытания, например Положение о прохождении испытательного срока. Такими актами, как правило, подробно регламентируются: порядок испытания, с назначением куратора (или наставника), оплата в период испытательного срока, результаты испытания[151].

2) *Второй обязательный этап:* заключение трудового договора, в текст которого по соглашению сторон может быть включено дополнительное условие об испытании. В порядке исключения обозначенный этап в сокращенном виде сводится к фактическому допуску работника к работе, но с заключением отдельного письменного соглашения об испытательном сроке до начала работ (если стороны договорятся о возникновении трудовых отношений с испытанием), с последующим заключением согласно трудовому законодательству РФ трудового договора. Причем, формулировка ч. 1 ст. 70 Трудового кодекса РФ не допускает возможности ее расширительного толкования, означающее, что условие об испытании может быть включено либо в трудовой договор, либо отдельное письменное соглашение об этом. Третьего варианта выбора работодателю законодатель не предоставляет.

3) *Третья, законодательно требуемая стадия:* издание работодателем приказа о приеме на работу с отражением срока испытания в соответствии с содержанием трудового договора, а также ознакомление работника с данным приказом в установленный трехдневный срок.

4) *Четвертый, кадрового характера, этап*[152] заключается в заполнении работодателем сводного приказа о приеме на работу работников и ознакомление с ним вновь принятого работника.

---

[151] Например, см: Насырова А. Р. Прием на работу с испытательным сроком // Вестник Казанского государственного энергетического университета. 2015. № 3 (27). С. 191–197.

[152] Для правильного понимания авторской позиции уместно уточнить, что данный этап выделен с точки зрения организации кадрового делопроизводства.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

5) *Заключительная обязательная стадия:* осуществление представителями работодателя соответствующей записи о приеме на работу в трудовую книжку испытуемого работника, но без отражения условия о прохождении им испытания.

В завершении параграфа, посвященного приему на работу с испытанием и заключению трудового договора с испытательным сроком, уместно привести достаточно интересное мнение, которое можно встретить в современной теории трудового права, что, по сути, сближает его с гражданским правом и подчеркивает всеобъемлющий характер последнего.

Так, в соответствии с анализируемой концепцией трудовой договор, заключенный с испытанием при приеме на работу, имея некоторые гражданско-правовые свойства, занимает пограничное положение между основным и предварительным договорами. С одной стороны, такой договор является основным, так как ст. 70 Трудового кодекса РФ устанавливает, что в период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. Но с другой стороны, при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником в течение срока испытания, предупредив его об этом в письменной форме за три дня. Также и работник может в упрощенном порядке в период испытания расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, если придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей. А по завершении срока испытания такой трудовой договор, обладающий некоторыми признаками предварительного договора, автоматически превращается в основной, отказ от которого возможен в дальнейшем лишь путем прекращения или расторжения его на общих основаниях и в порядке, установленным законодательством[153].

Следует признать, что такие размышления не лишены смысла и обусловлены правильной интерпретацией специалистами самой правовой природы трудового договора с испытанием. Не случайно, как мы выяснили в параграфе 1.1.,

[153] Егоров В. И., Харитонова Ю. В. Гражданско-правовые свойства трудового договора (материал подготовлен с использованием правовых актов по состоянию на 20 октября 2006 года) // СПС Консультант-Плюс. 2019.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

исторически существовало понятие «предварительное испытание при приеме на работу»[154].

Интересно также отметить, исходя из комментариев специалистов, многие страны — участницы СНГ до сих пор содержат в своем трудовом законодательстве термин «предварительное испытание»[155].

Между тем указанные научные суждения порой приводят и к неверным умозаключениям в сфере применения права. Речь идет о том, что в силу, как правило, существующей недостаточной правовой грамотности граждане убеждены в том, что трудовые договоры работодатели заключают только после успешного прохождения ими испытания. Такое заблуждение не основано на российском законе. А теоретические доводы о промежуточном положении трудового договора с условием об испытании работника между основным и предварительным договорами в практической плоскости, думается, не применимы, поскольку лишь вызывают путаницу и неразбериху.

Одновременно интересно заметить, что приобретают популярность суждения в плоскости трудового права с оглядкой на гражданское право и поиском в нем каких-то корней и аналогов трудоправовым юридическим конструкциям. Так, известным ученым И. Я. Киселевым уже высказывалось мнение о правовой природе испытательного срока. С формально-юридической точки зрения испытательный срок он сравнил с «условной сделкой с отменительным условием»[156].

Итак, как выяснилось, на практике и без специфических научных концепций в установлении испытания гражданину встречается немало проблемных нюансов его оформления: и с подменой на альтернативные отношения, и со множественными не соблюдениями требований трудового законодательства РФ, что позволяет даже выделять типичные ошибки работодателей. Соответствующим органам государственного надзора и контроля предстоит выравнивание практики по обозначенным направлениям.

---

[154] См. подробнее параграф 1.1. настоящей работы.

[155] Подробнее: Томашевский К. Л. Правовое регулирование трудового договора в государствах-участниках содружества независимых государств // Трудовое право. 2003. № 4 (апрель). С. 11.

[156] Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. М., 1999. С. 140–141.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

1.2.3. Ограничения в применении испытательного срока. Срок испытания

Исторически так сложилось, что в юридическом понимании употребляемого термина «испытательный срок» заложено два совершенно разных значения: как с позиции трудового законодательства, так и уголовного, уголовно-исполнительного законодательства и права[157]. В последнем случае, говоря обобщенно, это срок, назначаемый судом при условном осуждении виновного в преступлении лица. Для целей научного исследования в рамках настоящей монографии автор подробно остановится на трудоправовом толковании испытательного срока. При этом еще раз позволим себе оговориться, что «испытательный срок» (ст. 207 Трудового кодекса РФ) и «срок испытания» (ст. 70) в трудовых отношениях являются тождественными понятиями. И такое толкование находит свое подтверждение как в специальной юридической литературе у экспертов[158], так и в правоприменительных актах. К примеру, в одном из проанализированных решений суда указывалось на то, что формулировка ст. 70 «испытание при приеме на работу» содержит ту же смысловую нагрузку, что и «испытательный срок»[159].

И если говорить обобщенно, то под испытательным сроком можно понимать такой период рабочего времени, во время которого и работник, и работодатель «имеют возможность присмотреться друг к другу и определиться, стоит ли продолжать сотрудничество»[160]. По этой причине испытание является взаимовыгодным процессом.

---

[157] Кодексы, законы, комментарии. Большой юридический словарь. Режим доступа: http://www.info-law.ru/dic/1/id_2470 (дата обращения: 10.06.2020).

[158] См., например: Курбангалеева О. А. Испытание при приеме на работу. Режим доступа: https://www.referent.ru/40/12552 (дата обращения: 13.06.2020).

[159] Решение Верховного Суда Удмуртской Республики от 24 августа 2016 года по делу № 7-402/2016 // Специализированный интернет-журнал «Кадровая служба предприятия». Режим доступа: http://daywork.ru/fas4/22691BADF6DCB772432581DC0000AD08.html (дата обращения: 13.06.2020).

[160] Насырова А. Р. Прием на работу с испытательным сроком // Вестник Казанского государственного энергетического университета. 2015. № 3(27). С. 191.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Как уже выше удалось выявить, испытание, как правило, устанавливалось в российском трудовом законодательстве независимо от квалификации и опыта работы гражданина, главное, что оно определяет «пригодность работника к данной работе». Поэтому и в современности испытательный срок может устанавливаться для любого принимаемого на работу лица независимо от его профессии, квалификации, опыта, образования, должности и т. д., за исключением случаев приема на работу лиц, перечисленных в норме ст. 70 Трудового кодекса РФ.

Между тем анализируя практику установления испытания работникам и действующие локальные нормативные акты, обнаружилось, что работодатели весьма часто предпочитают начинать трудовые отношения с работником, присвоив ему статус испытуемого. Но при этом далеко не всегда положения соответствующих локальных актов отвечают требованиям Трудового кодекса РФ.

Так, по одному из трудовых споров, рассмотренных в суде, стало известно из объяснений ответчика о том, что у работодателя действует приказ, согласно которому *все лица, принимаемые на работу*, проходят испытательный срок, причем с единой системой оплаты труда, выраженной в конкретном размере заработной платы 5000 руб.[161], т. е. с пониженным размером оплаты труда.

В другом случае аналогичное положение в правилах внутреннего трудового распорядка одной из организаций предусмотрено условие, согласно которому *обязательным требованием* при заключении трудового договора со вновь поступающими работниками *является прохождение испытания*[162].

Однако по приведенным примерам такой заранее определенный единый подход для всех граждан, поступающих на работу, не является приемлемым, поскольку ст. 70 Трудового кодекса РФ содержит перечень лиц, которым испытание уста-

[161] Пример приведен по работе: Булыга Н. Не заключение трудового договора и допущение к работе: две стороны одной медали // Трудовое право. 2011. № 1. С. 61–79.

[162] Гражданское дело № 2-7271/07, определение по делу № 33-6044/07 Судебной коллегии по гражданским делам Алтайского краевого суда // Архив Центрального районного суда г. Барнаула Алтайского края.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

навливать запрещено, даже при их согласии на это. К числу таких лиц относятся следующие категории:

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

– лица, не достигшие возраста восемнадцати лет;

– лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

– лица, заключающие трудовой договор на срок до двух месяцев[163];

– лица, избранные по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– лица, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу;

– лица, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

– иные лица, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

Во-первых, перечисленные категории лиц защищены законом от испытания, и содержание анализируемой нормы во многом объяснимо, преимущественно заслуживает одобрения. Так, основываясь на провозглашенной в Основном законе поддержке материнства и детства как фундаментальном направлении современной социальной политики, не могут быть подвергнуты испытанию в трудовых отношениях беременные

[163] Интересно заметить, что аналогичное положение также предусмотрено ст. 289 Трудового кодекса РФ. При использовании смыслового дублирования в котором нет необходимости, теряется всякий смысл в принципе выделение этой статьи. Подобные обстоятельства С. Ю. Головиной аргументировано и обосновано относятся к числу логико-структурных дефектов Трудового кодекса, подлежащих устранению. (См. подробнее: Головина С. Ю. Дефекты Трудового кодекса России и способы их устранения // Юрист. 2008. № 4. С. 23–26).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет и несовершеннолетние лица.

В отношении лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев, установление испытания не представляется целесообразным в силу заранее определенной краткосрочности трудовых отношений.

Испытание при приеме на работу не устанавливается лицам, избранным по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а равно лицам, избранным на выборную должность на оплачиваемую работу, по причине того, что прохождение конкурса или избрания на должность — есть своеобразное испытание (только другого вида), уже пройденное претендентом.

А факт приглашения лица на работу в порядке перевода от другого работодателя (по согласованию между работодателями) уже свидетельствует о том, что работник отобран по своим деловым качествам на новое место. И отсутствие испытания — есть гарантия для этого работника в новых условиях труда. Вместе с тем интересно отметить, что с данным законодательным положением не все ученые и практики согласны. Так, по мнению С. В. Кичигина, упомянутое законоположение следует рассматривать как необоснованно привилегированное положение работника, сохранившееся из положений КЗоТ и «вызванное скорее инерцией мышления авторов кодекса, чем реальными объективными требованиями»[164]. Однако такая позиция, как указано выше, является весьма спорной.

Кроме того, вышеприведенная часть нормы ст. 70 Трудового кодекса РФ нуждается в некоторых пояснениях. Во-первых, необходимо оговориться, что в данном списке отсутствует указание на лиц, переведенных на другую постоянную работу у того же работодателя. И это логически правильно, потому что в этой ситуации не стоит вопрос о приеме его на работу и оформлении трудовых отношений. Это стадия динамики существующих правоотношений и на этапе перевода, не являющегося приемом на

[164] Кичигин С. В. Необоснованно привилегированное положение работника, принимаемого в порядке перевода // Вестник КемГУ. Гуманитарные и общественные науки. 2019. № 3(3). С. 288.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

работу, также равносильно нельзя предусматривать испытание. Между тем такой вопрос нередко задается на консультациях и на практике встречаются случаи нарушения данных законодательных предписаний. При постоянном переводе в той же организации испытание не должно устанавливаться, и действия кадровой службы по этому поводу неправомерны.

Совершенно другой будет ситуация, если работодатель это иначе оформляет, к примеру, через расторжение трудового договора с работником по соглашению сторон и приемом на работу в другой должности, с иными условиями труда. Тогда уже правомерна постановка вопроса об установлении ему испытательного срока. И никаких требований закона работодатель не нарушит.

Во-вторых, обозначенным перечнем лиц, которым не может устанавливаться испытание, законодатель фактически закрепляет очередное ограничение на применение в отношении них дополнительного условия об испытании наряду с иными ограничениями, определенными трудовым законодательством РФ.

Таким образом, получается, даже в том случае, если лица из числа выше указанных сами станут инициаторами прохождения испытания либо выразят свое согласие на соответствующее предложение работодателя, то такое условие следует трактовать как «условие, ограничивающее или снижающее уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права» (согласно абз. 2 ст. 9 Трудового кодекса РФ). Поэтому, в конечном итоге, такие незаконные положения не могут подлежать применению.

Соответственно при выявлении судами обстоятельств, согласно которым, с одной стороны, лицам из числа тех, кому не устанавливается испытание (ст. 70 кодекса), все же такое будет определено трудовым договором, а с другой стороны, их в последующем уволят как не выдержавших испытание, то такое увольнение всегда признается незаконным и необоснованным[165].

---

165 Примеров на этот счет множество. См., например: Решение Прикубанского районного суда г. Краснодара № 2-8207/2019 2-8207/2019~М-9117/2019 М-9117/2019 от 26 августа 2019 г. по делу № 2-8207/2019 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 14.06.2020).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

В-третьих, особое внимание следует обратить на то обстоятельство, что законодательно определенный перечень лиц, которым не может быть установлено испытание, не является исчерпывающим и абсолютно закрытым. Его можно назвать относительно закрытым по причине того, что законодатель определил достаточно узкий круг источников, которыми запрет на испытание может быть расширен. Как уже отмечалось, ими являются: сам Трудовой кодекс РФ, федеральные законы и коллективный договор.

К сожалению, последней возможностью по определению дополнительных категорий лиц, при заключении с которыми трудовых договоров нельзя предусматривать условие об испытательном сроке, современные работники и работодатели почти не пользуются, чаще всего ограничиваясь бессмысленным, ненужным и порой неточным дублированием норм действующего на момент заключения коллективного договора трудового законодательства. Хотя, на самом деле, в связи с начавшимся с 1 января 2019 года формированием законодательства об охране труда лиц предпенсионного возраста и в силу отсутствия гарантии для них в ст. 70 Трудового кодекса РФ было бы очень логично предусмотреть это на уровне коллективно-договорного и локального регулирования в организации.

Тем самым, с одной стороны, в современности уже длительный промежуток времени наблюдается тенденция, в соответствии с которой пока еще недооценивается истинное предназначение по правовой природе происхождения и потенциалу коллективно-договорное регулирование труда[166]. А с другой стороны, анализ данных контрольной деятельности государственных инспекций труда и надзорной деятельности органов прокуратуры свидетельствует, что нередко в коллективные договоры включаются условия труда, противоречащие действующему законодательству и ухудшающие по сравнению с ним положения работников[167].

---

[166] См. подробнее: Минкина Н. И. Коллективно–договорное регулирование: теория, практика и обучение // Трудовое право. 2003. № 9. С. 19–21; Коломоец Е. Е. Коллективный договор как форма социального партнерства в организации // Социальное и пенсионное право. 2019. № 1. С. 44–49.

[167] См., например: Анисимов А. Л. Коллективный договор как средство укрепления трудовых отношений и социального партнерства // Трудовое право. 2007. № 5. С. 20–31; Информационно-аналитический бюллетень Государствен-

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Что касается первых двух источников, то они в отличие от третьего находятся не в договорной плоскости, а на законодательном уровне. Остановимся на них подробнее. Анализ положений Трудового кодекса РФ показал, что в нем предусмотрена такая иная (дополнительная к основному перечню лиц) категория работников, как лица, успешно завершившие ученичество. В случае заключения с ними трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытание им уже предусматриваться не может (ст. 207).

Отдельными Федеральными законами также дополняются ограничения в установлении испытания. Однако они преимущественно касаются гражданских служащих (например, п. 3 ст. 27 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» и другие специальные федеральные законы, которыми регламентируется государственная служба в отдельных органах), что во введении автором уже отнесено к отдельному объекту для глубокого исследования.

Таким образом, применительно к нормам трудового законодательства РФ не следует забывать о серьезной и значимой возможности расширения перечня лиц, защищенных от установления им испытания, в содержании коллективного договора, что можно реализовать на стадии его заключения или путем внесения в него изменений.

В рамках анализируемых вопросов отдельно хотелось бы несколько подробнее рассмотреть распространенные на практике непростые ситуации, связанные в большей степени с практической стороной реализации отдельных положений об испытании.

Так, согласно ст. 70 Трудового кодекса РФ лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, не может быть установлено испытание. Однако,

---

ной инспекции труда в Иркутской области за 2007 г. (ежегодный обзор-информация) / составитель: руководитель Государственной инспекции труда в Иркутской области С. И. Коноплев. — Иркутск, 2008. С. 27–30.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

по мнению исследователей, данной гарантии не достаточно для вовлечения выпускников учебных заведений в состав экономически активного населения страны[168].

При этом следует обратить внимание, что, исходя из приведенной нормы права, законодательно ограничен срок поступления на работу по специальности из соображений того, что с истечением этого времени теряется квалификация. Хотя не вполне понятно, почему предусмотрена именно такая продолжительность времени. Сомнительно, что это усредненная экспертная оценка порогового времени потери квалификации после получения невостребованного (нереализованного) на практике образования.

Кроме того, законодатель предусмотрел ограничение, связанное с образовательными программами, которые имеют государственную аккредитацию, что, пожалуй, соответствует общим тенденциям современной политики в развитии российского образования.

С практической точки зрения для определения возможности установления испытания, будем называть их, молодым специалистам имеет непосредственное значение предоставляемая работодателю трудовая книжка, есть ли в ней запись о предыдущей работе по специальности, поскольку защищены от испытания только те лица, которые впервые поступают на работу по специальности. При таком подходе совершенно неучтенными оказываются распространенные в жизни ситуации заведения и наличия нескольких трудовых книжек[169] либо в силу каких-либо причин отсутствия отметок о предыдущих местах работы по специальности. На основании изложенного обстоятельства вызывает любопытство ситуация, с которой пришлось столкнуться на практике. При трудоустройстве с испытанием девушка предоставила одну трудовую книжку, а после успешного прохождения испытательного срока просила отдел кадров произвести замену на вторую «не запятнанную» трудовую книжку, неоднократно осуществляя свою трудовую деятельность по обозначенному алгоритму действий.

---

[168] См. подробнее: Сайганова Л. Н., Волостнова Т. И. Правовая модель трудоустройства выпускников учебных заведений // Юридическая наука. 2020. № 1. С. 40–43.

[169] Автору работы хочется верить, что указанная проблема будет со временем снята в связи с переходом на электронные трудовые книжки.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Между тем нужно констатировать факт, что правоприменительная практика как раз демонстрирует, что чаще всего именно этой категории лиц большинство работодателей предлагают работу с испытанием, мотивируя это тем, что молодые специалисты не имеют опыта, и им приходится трудоустраивать «кота в мешке», требуется время на оценку их деловых качеств. Однако если с молодыми специалистами заключен трудовой договор с испытанием, то данное условие автоматически признается недействительным и не подлежащим применению (основание — ст. 9 Трудового кодекса РФ). Значит, таких работников невозможно законно уволить как не прошедших испытательный срок. Причем, не смотря на очевидность данного высказывания, до сих пор в реальной жизни имеют место быть случаи опрометчивого заключения с анализируемой категорией лиц трудовых договоров с испытанием, с последующим увольнением их как неудовлетворительно его выдержавших. Естественно, подобного рода расторжение трудового договора признается судом незаконным и необоснованным[170].

Следует заметить, что в прежней редакции нормы законодатель такого запрета на испытание молодым специалистам сроком в один год со дня окончания образовательного учреждения не устанавливал. С одной стороны, такое ограничение можно признать обоснованным, поскольку, если лицо не работало по полученной специальности достаточно длительное время, оно могло потерять квалификацию. С другой стороны, пропуск указанного годичного срока может быть обусловлен причинами, не зависящими от работника, например военной службой. После окончания вуза у выпускника, как правило, заканчивается отсрочка, и он получает повестку из военкомата. К сожалению, как обоснованно отмечают специалисты, законодатель не предусмотрел выхода из данной ситуации[171].

Таким образом, сегодня, не работая год по специальности по уважительным причинам, связанным с добросовестным

---

[170] См., к примеру: Решение Кировского городского суда Владимирской области № 2-154/2019 2-154/2019(2-3220/2018;)~М-2995/2018 2-3220/2018 М-2995/2018 от 15 января 2019 г. по делу № 2-154/2019. Режим доступа: https://sudact.ru/regular/doc/5UwG3vKzI26N/ (дата обращения: 12.06.2020).

[171] Пресняков М. Испытание для новичка // Эж-«Юрист». 2009. № 44. С. 14.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

(без уклонения) исполнением своей конституционной обязанности и долга, молодым специалистам после военной службы по призыву законом не предусмотрена такая льгота как запрет на установление им испытания. Хотя в случае законодательного осмысления и пересмотра описанной ситуации, обратное было бы заслуженно.

Кроме того, как известно, испытание при приеме на работу не может устанавливаться и для беременных женщин. Однако такие случаи нередки, причем работодателя о своей беременности женщина целенаправленно не спешит информировать. (Сравните: другой вариант — женщине стало известно о беременности уже после заключения трудового договора). Разрешение этой ситуации во многом ранее было противоречиво, если подвергнуть анализу судебную практику до 2014 года. Однако в связи с изданием Верховным Судом РФ постановления № 1 от 28 января 2014 года «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних», где в п. 25 определено, что отсутствие у работодателя сведений о беременности работника не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе[172].

Сразу же уместно оговориться, что под беременной женщиной, с использованием концептуальных наработок В. И. Егорова и Ю. В. Харитоновой, понимается такая женщина, у которой диагностирована беременность, в течение всего периода беременности (т. е. от момента зачатия до момента прекращения беременности в связи с рождением ребенка или ее прерыванием)[173].

Как известно, в течение всего этого времени женщина не может быть уволена по каким-либо основаниям, кроме предусмотренного в п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Поэтому, конечно, трудовой договор, заключенный с женщиной с условием ее испытания, автоматически должен превращаться в обычный,

---

[172] О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: постановление Верховного Суда РФ № 1 от 28 января 2014 года. Режим доступа: http://www.garant.ru/hotlaw/federal/522788/ (дата обращения: 01.05.2020).

[173] Егоров В. И., Харитонова Ю. В. Трудовой договор: учебное пособие // приводится по СПС Гарант. 2019.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

заключенный без испытания, если в течение срока испытания будет обнаружена беременность. Если женщина будет уволена в связи с неудовлетворительными результатами испытания и после увольнения будет установлено, что она до увольнения была беременна, то это обстоятельство, безусловно, должно влечь ее восстановление на работе, так как в данном случае будет иметь место запрещенный законом факт увольнения беременной женщины. Между тем не все так однозначно выглядит на практике.

Действительно, с законодательной точки зрения в случае предоставления беременной женщиной соответствующей медицинской справки, где подтверждается наличие беременности на момент заключения трудового договора, в соответствии со ст. 9 Трудового кодекса РФ условие о ее испытании автоматически признается недействительным. Однако на практике возникает интересная ситуация, когда невозможно определить абсолютно точный срок беременности. В справке указываются предполагаемые по установленным методикам подсчета в гинекологии пределы беременности. Нерешенным остается вопрос, если именно на этот период времени приходится заключение трудового договора с испытанием. Речь идет о чрезмерно тонкой грани: еще не беременна или уже беременна, и мы не можем это знать достоверно точно.

В тоже время данный вопрос снимается, как только женщина представляет соответствующую медицинскую справку. Ее все равно нельзя будет уволить как не прошедшую испытание, и вообще уволить, за установленным законом исключений, поэтому на практике она числится принятой на работу без испытательного срока. Более того, не будет иметь никакого практического значения вопрос о прекращении для нее испытательного срока. Видимо, по этой причине и закон напрямую не обязывает работодателя в данном случае издать соответствующего содержания приказ и (или) инициировать внесение изменений в содержание трудового договора, поскольку на основании представленной работницей справки о беременности и в силу универсальных положений уже неоднократно упомянутой ст. 9 Трудового кодекса РФ утрачивается статус испытуемого.

Хотя в литературе можно встретить не основанные на нормах Трудового кодекса категоричные суждения о том, что

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

в ситуации установления беременной работнице испытания «работодатель обязан издать приказ об освобождении работника от прохождения испытательного срока»[174].

В контексте рассматриваемого вопроса особый интерес вызывает яркая и эмоциональная позиция Л. В. Щур-Труханович, которой замечен комплекс проблем с их преодолением на практике. Так, законодатель не определил, как установить беременность «на глазок», также как не вменил в обязанность женщине сообщить работодателю об этом факте. Однако при этом установлен запрет на отказ в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью, в силу ст. 64 Трудового кодекса РФ. А вдруг ваш вопрос «не беременна ли соискатель?» и последующее решение об отказе в заключении трудового договора будет обжаловано в суд? Как правило, работодатель узнает о беременности тогда, когда наступает время отпуска по беременности и родам либо встает вопрос о привлечении к сверхурочным работам, работам в ночное время или же признаки столь очевидны, что уточнять уже ничего не следует. Сама же женщина, опасаясь (и как показывает практика — вполне обоснованно), что ее не примут на работу ввиду предстоящего прибавления в семействе, не торопится рассказывать о своей беременности на первых месяцах работы.

В этом случае Л. В. Щур-Труханович советует включить в анкету следующий вопрос: «Подпадаете ли Вы под категорию лиц, которым запрещено устанавливать испытание? (указав категорию беременных женщин). Испытывайте правильно своих работников трудом, и тогда они не будут испытывать вас судом»[175].

Вместе с тем, давая оценку данной рекомендации, нельзя забывать, что заполнение анкеты по трудовому законодательству РФ по общим правилам приема на работу не является документом обязательного характера (ст. 65 Трудового кодекса РФ). Поэтому теоретически гражданин при приеме на работу может отказаться от ее заполнения полностью. Другой вопрос — оценка работодателем такого поведения претендента

---

[174] Полянина А. Нюансы испытательного срока // Трудовое право. 2008. № 3. С. 74.

[175] Щур-Труханович Л. В. Организация испытания при приеме на работу // приводится по СПС КонсультантПлюс. 2019.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

на вакантную должность и последствия, в большей степени, претендующие на отказ в заключении трудового договора.

Если же отказываться от заполнения анкеты в части каких-то отдельных вопросов со ссылкой на их личный, интимный характер и положения Конституции РФ, то в этой ситуации со стороны работодателя целесообразно применение положений, закрепляющих обработку персональных данных работника (глава 14 Трудового кодекса РФ).

При этом пробельным на сегодняшний день можно считать вопрос о защите персональных данных лица, поступающего на работу, и хочется верить, что законодателю предстоит решить эту проблему в ближайшем будущем. В настоящее время из системного толкования главы 14 и ст. 70 Трудового кодекса РФ, а также Федерального закона «О персональных данных» № 152-ФЗ от 27 июля 2006 г. вытекает, что работодателю необходима предварительная информация о том, не беременна ли женщина, поступающая на работу, с целью определения возможности предложить ей испытание и соблюдения, тем самым, требований закона.

Возвращаясь к вопросу об умолчании женщины о своей беременности, начиная со времени установления испытания или с момента ее возникновения в ходе испытательного срока, и вплоть на дату увольнения или даже — до судебного процесса, т. е. когда работодатель увольняет женщину по неудовлетворительным результатам испытания, не зная о ее состоянии (интересно заметить, что в России это именуется диагнозом - болезнью), хотелось бы привести практический пример, вызвавший особую заинтересованность.

С. обратилась в суд с иском о компенсации морального вреда в связи с допущенными в ее адрес нарушениями трудового законодательства. Суд принял во внимание доводы представителя истца о том, что трудовой договор, заключенный с С. составлен с нарушением трудового законодательства, а именно в договор был включен пункт о принятии ее с испытательным сроком 3 месяца, что противоречит ст. 70.

Справка от 26 октября 2010 г. свидетельствует о том, что она находится в состоянии беременности 30 недель (более 7 месяцев). Следовательно, при принятии на работу она находилась на 4-ом месяце беременности. Из искового заявления

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

следует, что С. была осведомлена о том, что испытание не устанавливается для беременных женщин.

По мнению ответчика, ничто не мешало С., если не в день приёма на работу, то на следующий день после приёма на работу обратить внимание работодателя на неправомерность включения в трудовой договор условия об испытательном сроке как установленного для беременной женщины. Если бы С. своевременно представила справку о беременности или указала на неправомерность установления испытательного срока, то никакого уведомления от 8 октября 2010 г. об увольнении не было бы. О своей беременности знала только сама С., ее супруг и родители. Свою беременность от руководства предприятия она скрывала, хотя все права и гарантии были на её стороне.

Довод истицы о том, что желание её уволить было вызвано её беременностью не нашли своего подтверждения в суде. Вместе с тем при получении уведомления о предстоящем увольнении истица переживала, нервничала, то есть ей были причинены нравственные страдания, так как она была беременна. На этом основании иск С. о компенсации морального вреда удовлетворен частично, в ее пользу взыскано 3000 рублей (хотя просила 20 тыс. рублей)[176].

На практике подобные ситуации — не редкость, когда женщина знает о своей беременности и, к примеру, уже состоит на учете. По сути, она скрывает сведение, имеющее юридическое значение для трудовых отношений, с намерением признать в последующем увольнение незаконным и, возможно, восстановиться на работе или, как в приведенном примере, претендовать на компенсацию морального вреда. Данное обстоятельство, по логике должно подлежать оценке не иначе как злоупотребление правом со стороны работника подобно положениям, закрепленным п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда № 2. Здесь предусмотрено, что при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых трудовым законодательством, в случае расторжения трудового договора должен соблюдаться принцип недопустимости злоупотребления пра-

[176] Решение Промышленного районного суда г. Ставрополя от 18 января 2011 г. № 2-286/11 // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

вом. При этом к злоупотреблению правом может относиться сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений.

При установлении же факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении иска в восстановлении на работе, поскольку работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий работника. Суть злоупотребления правом в рассматриваемом примере сводится к тому, что работница пользуется ситуацией правовой неопределенности, отсутствием прямой регламентации в законе обязанности представить работодателю определенную информацию, и делается это, как правило, в неких корыстных целях.

Согласно исследованиям, проведенным В. В. Архипов, работник скорее злоупотребляет не правом, а отсутствием у него обязанности извещать работодателя о болезни, беременности и пр. Такого рода законодательные упущения порождают конфликтные ситуации[177], и с этим трудно поспорить.

Между тем в судебной практике имеет место быть проблема оценки и констатации факта злоупотребления правом работником, отсутствует единообразная практика принятий решений судами. К тому же во многом, разрешение того или иного трудового спора зависит от процессуальной подготовленности сторон, активной позиции в доказывании и в комплексной подборке доказательств по делу. Также, по мнению автора, пока сохраняются общие тенденции, связанные с настороженным отношением к беременным женщинам, в том числе со стороны суда.

Так, например, решением Центрального районного суда г. Барнаула требования истицы о восстановлении на работе были удовлетворены. Среди прочих обоснований иска также ссылалась, что она сообщила директору о своей беременности и уже после увольнения в адрес работодателя направила справку

---

[177] См. подробнее: Архипов В. В. Злоупотребление правом в трудовых отношениях: сознательная мистификация или добросовестное заблуждение? // Законодательство и экономика. 2008. № 2. (приводится по СПС Гарант.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

о беременности. Ответчик в суде пояснил, что о факте беременности до увольнения работодатель не знал. Однако суд пришел к выводу об удовлетворении заявленных исковых требований. Кроме того, при разрешении настоящего спора суд отметил, что согласно представленным медицинским документам истица на дату увольнения была беременна[178]. При этом судом не установлено, что со стороны истицы имело место злоупотребление своим правом.

Подобная ситуация прослеживается по другому судебному решению, когда работница уволена, будучи в состоянии беременности, не сообщив об этом работодателю. Судом в мотивировочной части решения вообще не была дана отдельная оценка указанному обстоятельству. В конечном итоге, работница была восстановлена на работе по причине несоблюдения работодателем установленного порядка увольнения[179].

С целью сравнительного анализа отметим, что аналогичные примеры судебных решений можно обнаружить и в отношении беременных гражданских служащих, с которыми прекращены служебные контракты[180].

Очевидно, что категорию злоупотребления правом нельзя рассматривать исключительно как научную, поскольку на практике при ее установлении, как видно, возникают серьезные правовые последствия. В этой связи четкая законодательная регламентация злоупотребления трудовым правом не терпит отлагательств[181]. Это позволит выработать единообразие в правоприменении.

Переходя к рассмотрению вопроса о сроке испытания и его законодательных пределах, начнем с того, что категория срока в трудовом законодательстве получила довольно-таки широкое применение. И там, где это предусмотрено в трудовом законе, срок имеет принципиальное значение. При его несо-

---

[178] Гражданское дело № 2-1291/12 // Архив Центрального районного суда г. Барнаула Алтайского края.

[179] Гражданское дело № 2-2102/2009 // Архив Центрального районного суда г. Барнаула Алтайского края.

[180] Гражданское дело № 2-3462-09 // Архив Центрального районного суда г. Барнаула Алтайского края.

[181] См. подробнее: Минкина Н. И. Злоупотребление трудовым правом // Современные проблемы юридической науки и правового образования: материалы междунар. науч.-практ. конф. Иркутск, 7–8 окт. 2010 г. / под ред. И. А. Минникеса, Ю. В. Виниченко. Иркутск, 2010. С. 225–230.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

блюдении действия субъектов трудового права, как правило, квалифицируются как незаконные, и наступает предусмотренная законом юридическая ответственность. Не является исключением и срок испытания.

При узком и кратком подходе, в юридической литературе испытательный срок именуется «проверочным» сроком для работника[182]. Однако в предыдущих параграфах настоящего исследования мы уже выяснили, что данный срок является таким же проверочным и для работодателя.

В широком смысле слова на теоретическом уровне под сроком испытания следует понимать установленную сторонами в соответствии с трудовым законодательством РФ продолжительность времени, ограниченную рамками календарного времени, как правило, выраженного и исчисляемого в месяцах, неделях или днях, когда осуществляется проверка деловых качеств работника в процессе выполнения работы на соответствие тем деловым качествам, которые предъявляются к занимаемой им должности.

Срок испытания ограничивает во времени работодателя по определению соответствия деловых качеств работника профессиональным требованиям, предъявляемым по занимаемой им должности, и принятию решения о результатах испытания.

Для каждого вновь принимаемого работника конкретный срок испытания при приеме на работу устанавливают сами стороны трудового договора, но в пределах предусмотренной законом его продолжительности. Положениями ст. 70 Трудового кодекса РФ закреплено, что по общему правилу срок испытания не может превышать трех месяцев.

Любопытно, что в основном и в других странах мира используется такой же подход — путем установления максимальной продолжительности испытательного срока, конкретизация которого осуществляется на индивидуальном уровне в трудовом договоре. Однако пределы этих сроков различаются. Так, в КНР период испытаний не может превышать шести месяцев, а в СРВ — двух месяцев[183]. Обобщенно продолжительность ис-

---

[182] Пластинина Н. В. Комментарий к основным положениям Трудового кодекса РФ // приводится по СПС Консультант-Плюс. 2019.

[183] Киселев И. Трудовое право в Китае и Вьетнаме // Человек и труд. 2000. № 9. С. 53.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

пытательного срока варьирует от одной недели до одного года в зависимости от страны и категории работников[184].

Установление испытания сверх названных сроков, а также отсутствие в трудовом договоре указания на длительность испытательного срока лишает условие об испытательном сроке как такового юридической силы. Само понятие «испытательный срок» предполагает указание отрезка времени, в течение которого будет проведено испытание. Если этот отрезок не определен, работник считается поступившим на работу без испытательного срока.

При этом согласно ст. 14 Трудового кодекса РФ «Исчисление сроков» сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни. Если же последний календарный день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Итак, срок испытания по общему правилу исчисляется в календарных днях, т. е. в него включаются выходные и праздничные нерабочие дни.

Пример: Если работник был принят на работу 19 мая и ему был установлен испытательный срок, равный двум месяцам, то датой окончания испытательного срока будет 19 июля. Поскольку этот день недели — воскресенье, то последний день испытания переносится на понедельник 20 июля.

Как свидетельствует изученная автором и другими специалистами[185] практика, именно вопрос об исчислении испытательного срока порождает множество споров. Сторонам трудового договора нужно внимательно его определять по одному из следующих двух альтернативных способов.

Первый путь: дата начала и окончание испытательного срока устанавливается в договоре конкретной и точной датой (к примеру, «с 5 марта 2020 г. по 5 мая 2020 г.», что расценивается, включая отмеченные даты).

---

[184] Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. М., 1999. С. 141.

[185] В частности, см.: Сальникова Л. В. Ошибки работодателя, сложные вопросы применения Трудового кодекса РФ. — Москва, 2006. С. 109–113.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Второй путь: определение испытания через фиксацию в договоре конкретного промежутка времени (например, «испытательный срок составляет два месяца»), что в трудовых договорах встречается чаще всего.

Анализ судебной практики показал, что особое внимание нужно уделять употребляемым предлогам в определении срока испытания, но стороны трудового договора оставляют его без должного внимания. В отличие от выше приведенного примера с указанием срока с предлогом «*по*», используемый предлог «*до*» 5 июня 2020 г.» означает, что последний день испытания будет приходиться на предшествующий указанному день — 4 июня.

Другой пример: «испытательный срок оканчивается 5 августа», т. е. включая указанную дату. Видно, как появление одного предлога меняет исчисление испытания: «срок испытания завершается *с* 5 августа», то есть по 4 число указанного месяца включительно. Соответственно в последнем случае 5 августа уже невозможно законно уволить работника по неудовлетворительным результатам испытания, он уже будет считаться успешно его прошедшим.

Кроме того, необходимо помнить, что работодатель не наделен правом устанавливать продолжительность испытательного срока, превышающую максимально предусмотренную законом. В случае если работодателем изначально в нарушение действующего законодательства увеличены максимально определенные пределы испытательного срока (даже если работник подписал трудовой договор с таким условием) и по истечении возможного срока испытания работник был уволен с формулировкой «как не прошедший испытание», такое увольнение в судебном порядке однозначно только на указанном основании признается незаконным.

При этом, как установлено в положениях ст. 70 Трудового кодекса РФ, в срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды работы, когда он фактически отсутствовал на работе. При этом причина отсутствия на рабочем месте не имеет правового значения[186].

[186] Примечательно, что аналогичные положения содержатся во многих Трудовых кодексах стран-участниц СНГ, в частности в Беларуси. См. подробнее: Томашевский К. Л. Правовое регулирование трудового договора в государствах — участниках содружества независимых государств // Трудовое право. 2003. № 4 (апрель). С. 11.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Иными словами, законодатель не поставил вопрос о возобновлении течения испытательного срока в зависимость от того, уважительными или неуважительными причинами вызвано отсутствие работника на работе, достаточным является сам факт его отсутствия.

Следовательно, если работник болел в течение месяца, то на это время течение испытательного срока приостанавливается и возобновляется в первый день выхода на работу (после окончания срока по листку временной нетрудоспособности, предоставляемого работодателю).

Также в срок испытания не засчитываются и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе. Анализируя нормы Трудового кодекса РФ, к таким периодам следует отнести:

– отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 Трудового кодекса РФ);

– различные периоды обучения (повышение квалификации или переподготовки, по направлению работодателя или по инициативе самого работника и т. д.) с отрывом от работы, т. е. это, как правило, время отпуска в связи с обучением (глава 26);

– время выполнения государственных или общественных обязанностей (ст. 170);

– время нахождения в учреждениях здравоохранения в связи со сдачей крови и ее компонентов для переливания (ст. 186);

– период отстранения от работы или недопущения к работе (ст. 76);

– период простоя (при условии, что работник в этот период отсутствовал на работе по согласованию с работодателем) (ст. 157);

– время прохождения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обследований (ст. 213);

– на время приостановления работы организации органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220);

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

– другие периоды фактического отсутствия работника на работе, в том числе отсутствие без уважительных причин (например, период прогула) с обязательным письменным оформлением данного факта.

В дополнение к вышеперечисленным случаям, когда работник фактически отсутствовал на работе, на наш взгляд, следует отнести такую новую правовую категорию, пока неурегулированную напрямую нормами Трудового кодекса РФ — «нерабочие дни», возникшую в нашей стране в период угрозы распространения короновирусной инфекции согласно ряду Указов Президента РФ. Прежде всего, это указы главы государства № 206 от 25 марта 2020 года «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней»[187] и № 239 от 2 апреля 2020 года «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой короновирусной инфекции (COVID-19)»[188]. Согласимся с комментарием специалистов о том, что для целей определения даты окончания испытательного срока нерабочие дни с 30 марта по 30 апреля следует рассматривать в качестве периода отсутствия работника на работе, то есть указанные дни не нужно засчитывать в срок испытания[189]. В период нерабочих дней за работником сохраняется только рабочее место и заработная плата, иные гарантии напрямую этими и другими актами, которыми регулируются нерабочие дни в первом полугодии 2020 года, не установлены, а по факту работник в это время отсутствует на работе. Хотя данная позиция в юридической литературе не всегда разделяется.

Итак, в случаях фактического отсутствия на работе происходит перерыв в течение испытательного срока, который продолжается со дня непосредственного выхода работника на

---

[187] Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней: Указ Президента РФ № 206 от 25 марта 2020 года // Собрание законодательства Российской Федерации. 2020. № 13. Ст. 1898.

[188] О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19): Указ Президента РФ № 239 от 2 апреля 2020 года. Режим доступа: http://www.garant.ru/hotlaw/federal/1343383/ (дата обращения: 01.05.2020).

[189] Нерабочий апрель: ответы на новые вопросы кадровиков. Режим доступа: http://www.garant.ru/news/1362160/ (дата обращения: 01.05.2020).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

работу после фактического его отсутствия. Иными словами, дата окончания испытательного срока продлевается в случае наступления вышеуказанных периодов на равное количество календарных дней, составляющих данный исключаемый период. При этом общая продолжительность испытания ни в коем случае не может превышать установленного сторонами в трудовом договоре (либо в отдельном соглашении) срока.

Исключение из выше приведенного перечня периодов времени, не засчитываемых в срок испытания, составляет служебная командировка, поскольку в ходе нее выполнение трудовых обязанностей вне постоянного места работы не означает «фактическое отсутствие на работе», что обусловлено спецификой командировки.

Согласно ст. 166 Трудового кодекса РФ служебной командировкой является поездка по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

В свою очередь, под служебным поручением понимается задание командируемому работнику на выполнение определенной работы в рамках его трудовой функции, обусловленной трудовым договором, которое дает работодатель. Несмотря на то, что во время командировки работник находится вне своего постоянного рабочего места, этот период нельзя признать отсутствием работника на работе, так как в командировке работник продолжает находиться под контролем и в подчинении работодателя, выполняя его поручение и (или) задание.

А поскольку работник направляется в служебную командировку работодателем для работы по обусловленной договором трудовой функции, то можно сделать вывод, что время нахождения в командировке должно засчитываться в срок испытания.

Кроме того, нужно помнить, что в срок испытания также должен засчитываться и трехдневный срок предупреждения о неудовлетворительном результате испытания. Данное обстоятельство следует учитывать для правильного исчисления даты увольнения испытуемого работника и заблаговременного его предупреждения об этом.

Пример: для Б. испытательный срок начался с 05 ноября 2009 г. и должен был быть окончен 06 декабря 2009 г. По-

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

скольку 06 декабря истица находилась на больничном (период больничного с 30.11.2009 по 25.12.2009), то днем окончания испытательного срока считается ближайший следующий за ним рабочий день — а именно 28 декабря 2009 г.

Приказом № 149 от 28 декабря 2009 года Б. была уволена по ч. 1 ст. 71 Трудового кодекса РФ в связи с неудовлетворительным результатом испытания. Действительно, трудовой договор с работником может быть расторгнут в любое время в течение испытательного срока, как только работодателем будут обнаружены факты неисполнения или ненадлежащего выполнения работником своих трудовых обязанностей. При этом о расторжении договора по результатам испытания работодатель должен письменно известить работника не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для этого. Работодателем же данное условие соблюдено не было, что подтвердил в судебном заседании представитель ответчика. При таких обстоятельствах суд обоснованно пришел к выводу, что при прекращении трудовых отношений с Б. ответчиком не соблюден установленный законом порядок увольнения по результатам испытательного срока и исковые требования истицы о восстановлении на работе с 28 декабря 2009 г. подлежат удовлетворению[190].

Многолетняя практика и анализ заключенных трудовых договоров показывает, что в основном предусматривается срок испытания, равный трем месяцам, как общий ориентир по ст. 70 кодекса. Работодатели, видимо, руководствуются соображениями о выгодном использовании наиболее длительного периода времени для максимальной проверки имеющихся деловых качеств работника.

Однако в тоже время нужно заметить, что в настоящее время все чаще стала возникать объективная необходимость работодателя в установлении наиболее продолжительного срока испытания, чем это предусмотрено сегодня нормами Трудового кодекса РФ. В этой связи в юридической литературе можно встретить высказывание, достойное поддержки, относительно необходимости увеличения общего срока испытания

[190] Решение Московского районного суда г. Санкт-Петербурга от 10 февраля 2010 г. № 2-1437/10 // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

в трудовом законе. Это, прежде всего, как указывает Ю. И. Клепалова, связано с повышением требований к квалификации работников и увеличением числа требуемых компетенций, поэтому на сегодняшний день в установленный трехтрехмесячный срок испытания затруднительно работодателю проверить все необходимые знания и умения работников, что кстати, и приводит к порочной практике изменения испытательного срока[191].

С учетом перечисленных аргументов и обстоятельств, представляется, что наиболее соразмерным и адекватным для российского трудового законодательства будет общий срок испытания продолжительностью — до шести месяцев. Одновременно с этим соответственно предложить законодателю пересмотреть сроки испытания, являющимися исключениями из данного общего правила. Такая формулировка нового общего испытательного срока путем установления максимального предела по-прежнему будет предоставлять возможность сторонам трудовых отношений договориться об условии испытания любой другой наименьшей продолжительности, чем 6 месяцев.

При этом на самом деле, на необходимость дифференцированного подхода в испытании уже неоднократно указывалось в правовой литературе. Так, к примеру, А. Нуртдинова и Л. Чиканова справедливо обозначали в своих научных работах недопустимость «к различным категориям работников предъявлять одинаковые требования, продолжительность испытания должна дифференцироваться в зависимости от характера и сложности выполняемой работы»[192].

В тоже время Н. В. Закалюжная в своих работах указывает на целесообразность в пределах установленного максимального срока испытания вводить дифференцированные сроки: для высококвалифицированных работников — один срок, а для менее квалифицированных — другой[193].

---

[191] Клепалова Ю. И. К вопросу о возможности изменения работнику срока испытания // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2018. Т. 18. № 4. С. 39.

[192] Нуртдинова А., Чиканова Л. Практика применения законодательства о труде. — М., 2000. С. 67.

[193] Закалюжная Н. В. Дополнительные элементы содержания трудового отношения в российском и зарубежном законодательстве // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 3(52), март. С. 104.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Хотя, по мнению других специалистов, когда-то практика дифференцированных правил определения продолжительности испытательного срока была, в том числе с отражением в Положении об испытании в организации[194]. И в этом мнении имеется справедливый подход, выраженный в том, что законодатель определяет максимальные пределы испытания, а работодатели уже, исходя из своей реальной необходимости, варьируют в рамках указанной легальной продолжительности, индивидуально применяя данный срок.

Причем, интересно заметить, что в отличие от практики применения трудового закона во Франции, где суды могут признать установление работодателем того или иного срока слишком длинным, чрезмерным или несоразмерным[195], в отечественном правоприменении, когда работодатели по соглашению с работниками определяют продолжительность испытания в пределах установленного Трудовым кодексом срока, судами данное обстоятельств не подлежит какой-то отдельной оценке, поскольку нарушений закона здесь не допущено и вопрос об испытательном сроке установлен на взаимной основе сторонами трудового отношения. Пожалуй, в этом прослеживается, с одной стороны, проявление принципа свободы труда[196], а с другой стороны, усиление за последние годы индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений[197].

Исследуя проблематику о сроке испытания, И. Дубровина настаивала на необходимости выработки общих подходов к градации сроков испытания в рамках трудового законодательства. Ею предложена целая теория зависимости срока испытания от определенного для конкретной должности диапазона разрядов и формулу ее подсчета. А разряд, устанавливаемый каждому работнику, напрямую зависит от сложности выполняемой работы, личного трудового вклада и качества труда. Следовательно,

---

[194] Труханович Л. В. и Щур Д. Л. Испытание при приеме на работу. Конкурс на замещение должности. М., 2003. С. 14.

[195] Шония Г. В. Трудовой договор во Франции // Актуальные проблемы российского права. 2018. № 7 (92), июль. С. 226.

[196] Приженникова А. Н. Реализация принципа свободы труда на современном этапе // Образование и право. 2020. № 3. С. 71–78.

[197] См. подробнее: Глотова И. А. К вопросу об индивидуально-договорном регулировании трудовых отношений: сущность, значение и пределы реализации // Журнал российского права. 2018. № 9. С. 84–90.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

по мнению исследователя, необходимый срок испытания также должен зависеть от этих составляющих. Механизм расчета продолжительности срока испытания предложен на примере разрядов оплаты труда ЕТС. При этом для определения коэффициента минимальной продолжительности срока испытания необходимо взять среднюю величину исчисления продолжительности времени. Ею выбрана неделя, т. е. календарный отрезок времени, состоящий из 7 дней. Поэтому в качестве коэффициента подсчета срока испытания взята цифра 7.

Например, при приеме нанимающегося на должность директора с установлением ему 15 разряда оплаты труда по Единой тарифной сетке путем следующего математического подсчета — 7 х 15 = получим достаточный испытательный срок для проверки деловых качеств претендента на должность. Он составит 105 дней, а в пересчете на недели — 15 недель.

Таким образом, по заключению И. Дубровиной введение данного механизма целесообразно, так как он обеспечивает единообразный подход к определению продолжительности срока испытания для всех категорий работников. Он удобен в применении и универсален[198].

Безусловно, усматривается принципиальная новизна в подходе установления испытательного срока, но не представляется возможным поддержать такой усложненный проект для внедрения его в жизнь. Думается, на сегодняшний день вполне достаточно исключений из общих правил по максимальной продолжительности испытания.

В действующем трудовом законодательстве установлен ряд следующих исключений, что говорит о некоей дифференциации.

Первое исключение и оно оправданно — для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, а также руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций законодательно допускается удлиненная максимальная продолжительность испытательного срока — до шести месяцев, с оговоркой «если иное не установлено федеральным законом». Перечисленные лица выделены, исхо-

[198] См. подробнее: Дубровина И. Установление срока испытания при приеме на работу // приводится по СПС Консультант-Плюс. 2019.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

дя из сложности поставленных перед ними задач, в связи с чем трехмесячной срок для них может оказаться совершенно непоказательным и явно недостаточным.

Иными словами, как точно оговорено в определении судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда, дифференцированный подход к данной категории работников обусловлен «спецификой их многогранной организационно-распорядительной деятельности», поэтому законодатель совершенно правильно установил для руководителей организации более длительный срок испытания при приеме на работу по сравнению с общим правилом[199]. Соответственно его следует удлинить до одного года в случае пересмотра законодателем, как предложено автором выше, общего правила об испытательном сроке.

Второе исключение. Если при заключении трудового договора до двух месяцев испытание вообще не может устанавливаться (ст. 70, ст. 289 Трудового кодекса РФ), то при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель (ст. 70).

При таких законодательных формулировках на практике при заключении трудового договора ровно на два месяца встает немаловажный вопрос, вправе ли стороны договориться об испытательном сроке. Иными словами, в законе четко не прописано, к какой из этих двух категорий относится ситуация по заключению трудового договора сроком ровно на два месяца.

Если обращаться к буквальному и логическому юридическому толкованию используемых законодателем словосочетаний в указанных нормах права, то можно придти к выводу о том, что двухмесячный срок заключения трудового договора должен поглощаться временным трудовым договором на срок от двух до шести месяцев, поскольку другой договор заключается до двух месяцев, без каких-либо оговорок и уточнений.

Между тем как показывает практика, работники и работодатели, трактующие указанные нормы Трудового кодекса РФ, даже при сравнительном их анализе, не всегда могут сориентироваться по их правильному применению. В этой связи

---

[199] Определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 14 июня 2012 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

представляется отнюдь нелишним для единообразного и однозначного применения норм права внесение соответствующей уточняющей формулировки «…на срок от двух месяцев включительно…» в соответствующей части ст. 70.

Интересным, но весьма спорным представляется и другой вопрос об исчислении испытательного срока лицам, которые работают вахтовым методом. В положениях главы 47 Трудового кодекса РФ не предусматриваются особенности указанных категорий работников в части установления им испытания. По этой причине применению подлежат общие нормы ст.ст. 70 и 71, регулирующие вопросы об испытательном сроке, но с учетом общей специфики труда вахтовым методом, определенных в ст. 297–302.

Несмотря на тот факт, что подобной судебной практики обнаружено не было, встречаются единичные случаи консультаций по вопросу о порядке исчисления испытательного срока работникам, которые трудятся вахтовым методом. Вспомним, вахтовый метод — есть особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания (ст. 297). При этом вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха (ст. 299).

В соответствии с абз. 2 ст. 300 Трудового кодекса РФ (с названием «Учет *рабочего времени* при работе вахтовым методом») регулируемый им учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени.

Но в тоже время дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха (абз. 2 ст. 301).

Как видно, при анализе и сопоставлении всех отмеченных норм трудового законодательства РФ, которые нуждаются в своем совершенствовании, возникают трудности в их однозначном толковании. Продемонстрируем на примере.

Пример: Гражданин А. заключил трудовой договор с вахтовым методом работы, вступающим в силу с 5 марта 2020 г.,

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

с испытанием — 3 месяца. Продолжительность вахты установлена сроком на один месяц.

По правилам исчисления сроков последний день испытательного срока выпадает на 5 июня 2020 г.

В рассматриваемом примере, получается на весь период испытания, исчисляемого календарно в три месяца, приходится две вахты (продолжительностью условно — по одному месяцу) и время отдыха между ними (условно еще один месяц).

Итак, логически размышляя, в последний временной отрезок работник не выполняет своих трудовых обязанностей, поэтому на основании последнего абзаца ст. 70 Трудового кодекса РФ это время не может быть включено в испытательный срок. Значит, испытание на месяц должно быть продлено (до 5 июля 2020 г.), что в правоприменительной деятельности не всегда разрешается обозначенным образом.

Что касается времени в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также времени междусменного отдыха, то, исходя из буквального толкования названия и содержания ст. 300 кодекса, оно включается в понимание «рабочее время» при суммированном его учете. Это дополняется абсолютно иной трактовкой в ст. 301 с использованием одновременно мягкой формулировкой «может» быть. Хотя на самом деле в указанные промежутки времени работник также фактически отсутствовал на работе и на своем рабочем месте, что согласно ст. 70 Трудового кодекса РФ в испытание не должно включаться.

Таким образом, возникает немаловажный вопрос, все-таки какое время из указанного (не) следует включать в испытание при вахтовом методе работы? Бесспорно, что не хватает однозначного законодательно установленного требования в данном вопросе.

Учитывая необходимость взвешенного решения законодателя, не пренебрегая ни интересами работника, ни интересами работодателя, представляется справедливым дополнить ст. 299 «Продолжительность вахты» третьим абзацем следующего содержания: «В срок испытания работника, привлекаемого к работам вахтовым методом, не относится время отдыха между вахтами».

Другой проблемный аспект. Одновременно с указанными обстоятельствами законодатель при регулировании вопроса

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

о сроке испытания работника умолчал о возможности его изменения. Хотя практикующим юристам приходится сталкиваться с данным пробельным вопросом, который в юридической литературе решается по-разному.

Не вдаваясь в подробности мнений ученых, представляется обоснованным, исходя из действующих норм об испытании работника, что ответ на поставленный вопрос должен дифференцироваться в зависимости от того, уменьшение либо увеличение испытательного срока предвидится. Причем, по аналогии с правилом о его установлении, в общем, изменяться срок может лишь в том же установленном законом порядке, то есть по соглашению сторон. В одностороннем порядке работодатель не вправе это произвести. Хотя на практике нередко встречается незаконное издание работодателем приказа (распоряжения) о продлении испытательного срока по причине не возможности оценки деловых качеств работника за короткий промежуток времени.

В отдельных случаях соблазн продлить испытательный срок подменялся заключением нового срочного трудового договора. Так, истец по первому трудовому договору выдержал испытательный срок, что подтверждается заключением с ним на тех же условиях нового трудового договора, и включение в текст договора вновь условия об испытательном сроке, что оценено судом как неправомерное. Фактически, по мнению суда, это было направлено на продление периода испытания, в течение которого работника можно уволить в упрощенном порядке[200].

В этой связи не представляется возможным согласиться с мнением налогового консультанта Е. Н. Галичевской о том, что «по соглашению с работником испытательный срок может быть увеличен еще на один месяц», также еще и потому, что трудовым законодательством этот вопрос не решен, поэтому окончательно его решает работодатель[201].

Даже по соглашению сторон считаем не допустимым увеличение срока испытания, не зависимо от его общей продолжительности, а также при наличии согласия работника, поскольку

---

[200] Определение Ростовского областного суда от 29 марта 2012 г. № 33-3472 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 06.03.2019).

[201] Галичевская Е. Н. Сотрудник не прошел испытательный срок: как уволить? Режим доступа: https://school.kontur.ru/publications/1551 (дата обращения: 13.06.2020).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

в данном случае произойдет ухудшение положения работника по сравнению с первоначально определенным в трудовом договоре его положением. Таким образом, будет нарушен важный принцип трудового права и законодательства, в общих чертах закрепленный в ст. 9 Трудового кодекса РФ. Однако указанная трактовка закона неоднозначно вытекает из смысла закона, поэтому представляется целесообразным напрямую отразить в ст. 70 запрет на продление сторонами срока испытания, тем самым, осуществив профилактику соответствующих правонарушений, защитив наиболее слабую сторону трудовых отношений.

Между тем по анализируемому вопросу примечательными являются законодательство и сложившаяся практика во Франции, где на уровне закона возможность продления испытания не предусмотрена, однако это можно установить социально-партнерским соглашением, коллективным договором — возможно продление испытательного срока, но не более одного раза[202].

Если же речь идет об уменьшении продолжительности испытательного срока по российскому законодательству, то руководствуясь теми же соображениями, — это представляется допустимым вариантом развития трудовых отношений, поскольку улучшает положение работника (ст. 9 Трудового кодекса РФ).

Такой же интерпретации по изменению срока испытания в сторону его уменьшения придерживается Федеральная служба по труду и занятости. В своем письме от 17 мая 2011 года № 1329-6-1[203] в п. 2 указанный государственный орган закрепил, что, по его мнению, уменьшение срока испытания по соглашению сторон не противоречит требованиям трудового законодательства. Данное решение оформляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

На практике нередко такое уменьшение испытательного срока также именуется «снятием» испытания, но при этом как

---

[202] Шония Г. В. Трудовой договор во Франции // Актуальные проблемы российского права. 2018. № 7 (92), июль. С. 226.

[203] Письмо Федеральной службы по труду и занятости № 1329-6-1 от 17 мая 2011 г. // Учет. Налоги. Право. — Официальные документы. 2011. № 23 (14 июня).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

бы это не называлось решать данный вопрос в одностороннем прядке работодателю (путем издания приказа) нельзя[204], требуется оформление дополнительного соглашения, изменяющего трудовой договор в установленном порядке, то есть по соглашению работника и работодателя.

Итак, что касается изменения трудовых отношений с испытанием в правоприменительной деятельности, то встречаются различные ситуации. Так, например, нередко неосведомленные работодатели при приближении окончания испытания в одностороннем порядке в нарушение требований ст. 70 Трудового кодекса РФ продлевают испытательный срок, мотивируя некоей необходимостью «узнать работника получше».

Пример: Р. обратилась с иском в Кировский районный суд о признании приказов о продлении в отношении нее испытательного срока и увольнении незаконными. Первоначально представленными ответчиком документами и соответственно материалами подтверждалось, что истице в договоре было предусмотрено испытание в 2 месяца, т. е. в пределах, установленных нормами трудового законодательства РФ. Однако за пять дней до истечения испытания работодатель без какой-либо мотивировки приказом продлил его до 3 месяцев. В исковом заявлении и в своих объяснениях истица своеобразно пыталась обосновать незаконность действий работодателя, ссылаясь на то, что «заключенный с ней трудовой договор не предусматривает возможности продления срока испытания». Кроме того, за весь период работы в занимаемой должности она не имела взысканий, более того — неоднократно поощрялась, что подтверждается прилагаемыми к заявлению соответствующими документами.

Сразу же прокомментируем, что нормами Трудового кодекса РФ вообще не предусматривается возможность продления испытания, и ученые в силу отсутствия прямого регулирования данного вопроса по-разному интерпретируют его[205]. Представляется, во избежание неоднозначных трактовок давно уже назрела

---

[204] Трошина Т. Является ли нарушением со стороны работодателя издание приказа о досрочном снятии испытания, а не оформление дополнительного соглашения к трудовому договору? Режим доступа: http://www.garant.ru/consult/work_law/1228829/ (дата обращения: 01.05.2020).

[205] Клепалова Ю. И. К вопросу о возможности изменения работнику срока испытания // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2018. Т. 18. № 4. С. 35–36.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

необходимость однозначной законодательной регламентации на запрет продления испытания работнику.

Тем более, нельзя производить продление испытания в одностороннем порядке. Согласно ст. 70 испытание устанавливается по соглашению сторон, т. е. на паритетной основе. В этой связи понятно, что действия работодателя следует квалифицировать как незаконные.

Любопытно, что ответчиком по рассматриваемому делу в ходе разбирательства представлен суду приказ от 04.07.2005 г. «Об отмене продления испытательных сроков», в том числе истице. На этом основании суд справедливо решил, что спор в части продления испытания работнику отсутствует[206].

В дополнение по вопросу о продлении испытания хотелось бы отметить не совсем типичную ситуацию, о которой работодатели во время испытательного срока своих работников чаще всего не задумываются. Как точно подмечено О. А. Анисимовой, восстановление на работе уволенного в период испытания, не препятствует повторному увольнению на этом же основании[207]. Допустим, работник уволен до истечения месяца работы работника, в трудовом договоре с которым предусмотрен трехмесячный испытательный срок. Суд рассматривает спор также до истечения месяца и восстанавливает истца на работе по причине не соблюдения установленного ст. 71 Трудового кодекса РФ порядка. В этом случае закономерно возникает вопрос, что происходит со сроком испытания?

Точно можно заявить, что работник восстановлен в своем статусе испытуемого. Но при этом, поскольку время фактического отсутствия работника на работе не засчитывается в срок испытания, то на время разрешения спора судом срок испытания будет продлен. И при таком раскладе до окончания испытания остается еще около 2 месяцев. И теоретически не исключена ситуация повторной попытки расторжения трудового договора по неудовлетворительным результатам испытания по новым фактам «несоответствия работника

---

[206] Гражданское дело № 2–335/06 // Архив Кировского районного суда г. Иркутска.

[207] Анисимова О. А. Испытание при приеме на работу. Уроки судебного дела // Трудовые споры. 2008. № 10 (октябрь). С. 25.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

поручаемой работе» (дословно в соответствии с действующей редакцией ст. 70).

Таким образом, на законных условиях о продлении испытательного срока можно говорить только в ситуации фактического отсутствия работника на работе, что по правилам Трудо-Трудового кодекса РФ не засчитывается в этот срок.

Кроме того, наряду с проанализированными частными вопросами в период прохождения испытания работника перед работодателем зачастую встает вопрос, можно ли перевести работника на нижеоплачиваемую должность до истечения испытательного срока. Одновременно может ли при этом сохраняться остаток срока испытания?

Только при наличии согласия испытуемого работника на такой перевод, оформленный дополнительным соглашением с работодателем и изданием соответствующего приказа (распоряжения), изменение трудового договора возникнет на законных к тому основаниях. Однако испытание, установленное при приеме на работу по прежней должности, теряет свою юридическую силу и не подлежит применению по новой должности работника. Оно прекращается потому, что достигло своей цели. Иными словами, работодателю уже удалось оценить деловые качества работника, уровень его профессиональных навыков, мастерства и другие обстоятельства еще до истечения срока испытания.

Поэтому в ситуации перевода на нижеоплачиваемую должность можно предположить, что работодатель идет на это вполне осознанно, как раз исходя из полученной оценки деловых качеств работника. Следовательно, задача испытания при приеме на работу уже достигнута выраженным решением работодателя, а продление, перенесение либо сохранение срока испытания при переводе законом не предусмотрены. Хотя на практике при таком переводе в нарушение требований законодательства работник продолжает числиться испытуемым.

Указанные рассуждения касаются и ситуаций перевода работника с повышением в должности. Если такая необходимость возникла, то работодателю можно порекомендовать продумать вопрос о прекращении трудовых отношений по соглашению сторон и приему на работу по другой должности с испытанием по новому заключаемому трудовому договору с работником в новом качестве.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Наконец, в завершение параграфа нужно заключить, что если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора с ним допускается только на общих основаниях. На этом основании можно заключить, что истечению испытательного срока в законе придается важное юридическое значение. Принято считать, что на следующий день работы после истечения срока испытания работник утрачивает статус испытуемого. Каков же правовой статус испытуемого работника?

1.2.4. Правовой статус работника в период испытания

Правовое положение испытуемого работника в специальной юридической литературе, как правило, отдельно не выделяется, в большей степени исследуются условия прохождения испытания. Возможно, это обусловлено тем, что и законодателем напрямую не закрепляется специальный статус работника в период испытания. Более того, в ст. 70 Трудового кодекса РФ установлено, что на испытуемого работника, как и на любого другого, распространяются положения трудового законодательства РФ и иных нормативно-правовых актов, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. Следовательно, работник в период испытания имеет такие же права и обязанности работника организации, как и его коллеги по работе (ст. 21, 22).

Между тем в обыденной жизни не только работодатели, но и граждане имеют склонность полагать, что в период испытания работник должен иметь ограниченный (неполный) трудоправовой статус, претерпевать какие-то лишения. Такие взаимные либо односторонние, но достаточно массовые деформации сознания не только расходятся с законодательством, но и порождают порочную множественную практику. Зачастую игнорируются требования закона в части прав испытуемого работника. Многие работодатели предпочитают вариант их незаконного ограничения в свою пользу.

В этой связи в период испытания актуальность в защите и отстаивании приобретают многие права работников. Рассмотрим основные и наиболее проблемные элементы статуса испытуемого работника.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Как уже выше раскрыто, с испытуемым работником должен заключаться в письменной форме трудовой договор, он имеет такие же права и обязанности работника организации, как и его коллеги по работе.

Если говорить об обязанностях испытуемого работника его набор не отличается от обязанностей работника, не находящегося на испытании. К их основному числу относится: добросовестное исполнение трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором; соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины; выполнение установленных норм труда; соблюдение требований по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережное отношение к имуществу работодателя и др. (ст. 21 Трудового кодекса РФ).

К материальной ответственности испытуемое лицо может быть привлечено на общих основаниях и условиях, закрепленных в положениях главы 39.

Как показывает практика, обязанности испытуемых работников, действительно, аналогичны обязанностям их коллег.

Иначе обстоят в правоприменении дела с правомочиями работников, находящихся на испытательном сроке. Во многих организациях работодатели предпочитают вариант их незаконного ограничения. В этой связи в период испытания актуальность в защите и отстаивании, как считают специалисты, приобретают следующие права работников:

– на сохранение в отношении себя всех требований о режиме работы, нормальной продолжительности рабочего времени и отдыха;

– на получение заработной платы (во всех её составных частях);

– на получение всех видов гарантий и компенсаций (к примеру, оплата периода временной нетрудоспособности, командировочных, «учебного» отпуска в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства);

– на расторжение трудового договора по собственному желанию[208] и другие.

---

[208] Сальникова Л. В. Ошибки работодателя, сложные вопросы применения Трудового кодекса РФ. М., 2006. С. 108.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Как указывается в отдельных научно-практических исследования, иногда при заключении трудового договора с условием об испытании оговаривается, что работник получит заработную плату лишь после окончания срока испытания, а ее размер будет зависеть от результатов испытания[209], что также очевидно следует квалифицировать как нарушение императивных норм трудового законодательства РФ. Ведь как верно указывают специалисты, «испытательный срок — это возможность подтвердить профессиональный уровень соискателя, а не шанс сэкономить на оплате для персонала»[210].

Вместе с тем работа в период испытания без оплаты и многие другие правонарушения приводят иногда к таким весьма спорным высказываниям в специальной литературе о необходимости совершенствования социально-трудовых отношений в этом случае, прежде всего, за счет стимулирования желания работника высококачественно трудиться за счет разных премий и бонусов[211]. С правовой точки зрения представляется очевидным, что как таковая оплата труда в период испытания должна осуществляться без каких-либо ущемлений, в противном случае, это допущенное правонарушение невозможно компенсировать стимулирующими выплатами, так как у них иное назначение и порядок выплаты.

Типичным альтернативным нарушением также является установление пониженного размера заработной платы работникам в период их испытания по сравнению с оплатой труда других работников такой же должности согласно штатному расписанию и по сравнению с заработной платой того же работника, которую он будет получать, если успешно пройдет испытание.

---

[209] См. подробнее: Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации / А. Ф. Нуртдинова и др. М., 2003. С. 55.

[210] Чиркина Н. Испытание при приеме на работу // Справочник кадровика. 2019. 4 сентября. Режим доступа: https://www.pro-personal.ru/article/ 1089307 -qqq-16-m10-ispytanie-pri-prieme-na-rabotu (дата обращения: 13.06. 2020).

[211] Маслова Е. В., Семенов С. В. Социально-трудовые отношения на современном предприятии: проблемы и перспективы // В сборнике: Экономическое развитие России: тенденции, перспективы: сборник статей по материалам III международной студенческой научно-практической конференции. Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина. 2017. С. 127–130.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Так, к примеру, Л. В. Сальникова и М. А. Шитова, вопреки своему указанию на то, что в отношении работника, находящегося на испытательном сроке, действительны все законодательно установленные требования о режиме работы, нормальной продолжительности рабочего времени и отдыха и т. п., отмечают, что «заработная плата испытуемого может быть значительно ниже, чем предполагаемый доход, который тот же работник будет получать по окончании испытательного срока», ссылаясь дополнительно лишь на то, что запрещено вообще не оплачивать труд испытуемого[212].

Таким образом, на практике имеют место случаи, когда работнику, принятому с испытательным сроком, неправомерно устанавливается минимальный должностной оклад с условием его повышения после успешного прохождения испытания, а равно не выплачиваются премии, предусмотренные локальным нормативным актом[213].

Не смотря на повсеместность отмеченного нарушения, ограничимся приведением одного примера. Гр-н Б. обратился в суд с иском к индивидуальному предпринимателю без образования юридического лица С. о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, взыскании заработной платы и компенсации за неиспользованный отпуск и сверхурочные работы, указав, что, прочитав в газете о вакансиях грузчиков, пришел к индивидуальному предпринимателю С. на собеседование. Придя к работодателю, у него только спросили, действительно ли он хочет работать и надолго ли он задержится. После утвердительного ответа с его паспорта сняли копию и сразу провели в подсобное помещение для грузчиков, где еще было 2 сотрудника.

Характер его работы заключался в следующем: после выбора товара покупателями в магазине, принадлежащем работодателю, грузчики по накладной укладывали коробки с товаром на складе, а после подписи покупателем на накладной грузили товар.

---

[212] Сальникова Л. В., Шитова М. А. Справочник работодателя. Практические рекомендации по применению Трудового кодекса: ситуации и примеры. 4-е изд., перераб. и доп. М., 2010. С. 51.

[213] Орловский Ю. П., Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения: практич. пособие (отв. ред. Ю. П. Орловский). М., 2012 (приводится по СПС Гарант. 2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Б. и другие грузчики, трудового договора не заключали, работодатель в устной форме обещал оформить его позже. Но фактически Б. приступил к указанной работе и проработал около полугода по режиму: с 9.00 до 17.00 (с обеденным перерывом с 12.00 до 13.00, без выходных).

Вначале у Б. был испытательный срок — три недели, поэтому он получал по 1200 руб. в неделю, а потом — по 2400 руб. в неделю. Если от покупателей не было жалоб, то один раз в неделю ему выдавали премию размером 250 рублей. За заработную плату и премию Б., впрочем, как и другие грузчики, нигде не расписывался.

Спустя 6 месяцев работы Б. проспал на работу на один час. А когда он позвонил на работу, то ему сказали, что он может не торопиться и подойти к 17.00. Когда он приехал на работу в указанное время, ему объявили об увольнении и выдали заработную плату лишь за два дня работы.

Данные факты истец подтвердил в первом судебном заседании, но после перерыва, на второе заседание не явился, о причинах неявки суд не известил, возражений о рассмотрении дела в свое отсутствие он не представил.

Ответчик С. в судебном заседании пояснил, что истец у него никогда по трудовому договору не работал, на работу Б. не принимал и не увольнял; с работающими принято заключать трудовые договоры письменно.

В конечном итоге, при обозначенном раскладе с неявкой истца, закономерно исковые требования Б. оставлены без удовлетворения, прежде всего, по причине отсутствия прямых или косвенных доказательств наличия трудовых отношений между истцом и ответчиком, что лишило суд возможности проверить обоснованность заявленных в иске требований[214].

Из приводимого примера, если брать за основу для анализа содержание иска, то видно, как во время испытания работодатель оплачивал одну денежную сумму, а после окончания испытания вознаграждение за труд стало выше. Также из изложенной ситуации наряду с нарушением норм об испытании работника можно увидеть целый комплекс нарушений трудового законодательства РФ. Но в тоже время чаще всего работодатели,

[214] Гражданское дело № 2-133-06 // Архив Кировского районного суда г. Иркутска.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

понимая это, без должного письменного оформления, придают своим незаконным действиям латентный характер, и тем самым, трудно доказуемый — для работника в суде в случае обращения в данную инстанцию, как в примере.

Как раз по причине повсеместного распространения упомянутого нарушения трудового закона, Верховный Суд РФ уже неоднократно на это обращал внимание[215]. Обязанностью работодателя является обеспечение работникам равной оплаты труда за труд равной ценности. Поэтому установление работнику в период испытания зарплаты в размере 60 % (или ином другом размере, менее 100 %) от должностного оклада ухудшает положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством (ст. 70 и ст. 9 Трудового кодекса РФ), поскольку не обеспечивает ему получение равной с другими работниками оплаты за труд равной ценности. Причем, как верно комментируют специалисты, даже при включении таких условий в трудовой договор они не подлежат применению, даже если работник согласился с такими условиями — подписание трудового договора вовсе не означает законность «урезанных» выплат[216].

Продолжая рассматривать вопрос о практике установления испытуемым пониженного размера оплаты труда, следует признать, что материальный стимул для работников, бесспорно, является действенным, но это не оправдывает незаконных действий работодателей, которые должны расцениваться не иначе как дискриминационные, на которые у нас установлен запрет в ст. 3 Трудового кодекса РФ.

В контексте рассматриваемого вопроса хотелось бы отметить, что в юридической литературе нередко можно встретить рекомендации самых разных специалистов, адресованные работодателям, в том числе при определении трудовых отношений с испытуемым работником. Между тем не со всеми из предлагаемых рекомендаций представляется возможным согласиться. Так, например, Е. В. Виговский в своей статье высказывает следующие два суждения. Во-первых, работодатель при приеме на работу

---

[215] В частности: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ № 18-КГ19-77 от 19 августа 2019 г. Режим доступа: http://base.garant.ru/72718198/ (дата обращения: 13.06.2020).

[216] Верховный Суд РФ: занижать оклад работнику на испытательном сроке нельзя. Режим доступа: http://www.garant.ru/news/1295588/ (дата обращения: 13.06.2020).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

должен определить работнику такие условия оплаты труда, которые будут распространяться не только во время прохождения им испытания, но и на последующий период его работы в случае, если он выдержит испытание. В данной ситуации работодатель вправе «установить работнику в трудовом договоре определенный оклад, меньший по сравнению с обещанным в случае успешного прохождения испытания». На основании уже успешно пройденного испытания «в трудовой договор с ним можно внести изменения в части установления работнику нового должностного оклада»[217].

Данные рекомендации российского специалиста были бы законны в СРВ, согласно трудовому законодательству которого заработная плата работников в период испытания должна составлять 70 % нормальной заработной платы за данную работу[218]. Однако применительно к нашей стране сразу заметим, такое ущемление трудовых прав испытуемых недопустимо.

В дальнейших рассуждениях Е. В. Виговского наблюдается некоторая непоследовательность, и даже противоречивость. Он отмечает, что на практике «не перестает возникать вопрос, можно ли работнику во время испытательного срока установить зарплату меньше, чем он будет получать, если выдержит испытание. Ответ в данном случае — *нельзя, ибо это противоречит ТК РФ*». Тем самым, автор отказывается от выше предложенных рекомендаций работодателям, справедливо считая их, основываясь на положениях абз. 3 ст. 70 Трудового кодекса РФ, незаконными. Иной трактовки законодательных предписаний нет.

Во-вторых, если в организации «принято выплачивать работникам за определенные успехи в работе премии, и существует локальный нормативный акт, в соответствии с которым они выплачиваются (положение о премировании, положение об оплате труда и т. п.), в период испытательного срока премии могут работнику не выплачиваться». Однако при этом следует обратить внимание на то, чтобы «четкие критерии выплаты премии были включены в соответствующий локальный нормативный акт».

---

[217] Виговский Е. В. Порядок и особенности исчисления заработной платы. Практика применения // Трудовое право. 2009. № 3. С. 35–36.

[218] Киселев И. Трудовое право в Китае и Вьетнаме // Человек и труд. 2000. № 9. С. 53.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Установление в организации системы премий помогут работодателю «не только дисциплинировать работников, но и путем разработки соответствующего локального нормативного акта (положения о премировании) четко довести до сведения работников, за что и в каком размере они могут получить премии. Все это, как правило, повышает производительность труда в организации»[219].

Анализируя последнюю рекомендацию, не вызывает сомнений необходимость принятия работодателями отдельного локального нормативного акта, которым бы регулировались вопросы о выплате премий, а равно в целом стимулирующая к добросовестному труду роль системы премирования. Вместе с тем говоря о «четких критериях выплаты премии» следует помнить, что они должны быть едиными для работников, без обособления положения работников в период их испытания. На этом основании видятся не соответствующими действующему трудовому законодательству РФ суждения о том, что «в период испытательного срока премии могут работнику не выплачиваться». Запрещено, делая акцент на испытании работника, как уже указывалось, дискриминировать его в этой связи (абз. 3 ст. 70).

Таким образом, в период прохождения испытания работнику могут не выплачиваться премии также как и другим работникам организации при невыполнении ими каких-либо показателей, напрямую урегулированных на локальном уровне.

В тоже время представляется, что отдельно необходимо решать вопрос о выплате по определенным локальным актам надбавки за продолжительную работу в организации (за трудовой стаж у данного работодателя), однако и по этому моменту единообразной практики толкования в отношении испытуемых работников, к сожалению, нет[220].

---

[219] Виговский Е. В. Указ. работа. С. 36.

[220] См. подробнее: Виноградова М., Комарова В. В организации действует положение об оплате труда, которым установлен только максимальный процент надбавки за высокие результаты труда. Надбавка максимального размера выплачивается только сотрудникам, прошедшим испытательный срок и проработавшим в организации продолжительное время. Правомерно ли выплачивать указанную надбавку в меньшем (произвольном) размере сотрудникам, находящимся на испытательном сроке? Режим доступа: http://www.garant.ru/consult/work_law/1197158/ (дата обращения: 13.06.2020).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Между тем нельзя не отметить одну принципиально важную законодательную неопределенность в регулировании вопросов о премировании работников (не только испытуемых) в нормах Трудового кодекса РФ, что вызывает путаницу у работодателей-«новичков» и толкование законодательства в удобном для себя направлении — у работодателей с опытом. Так, с одной стороны, согласно положениям абз. 4 ст. 22, поощрение работников за их добросовестный и эффективный труд отнесено к числу основных прав работодателя. В этой связи многие работодатели пользуются этим, при своей необходимости не выплачивая работникам премии, ссылаясь на отсутствие соответствующей обязанности.

Однако с другой стороны, как указывает В. И. Миронов, такие действия работодателя противоречат требованиям трудового законодательства. В соответствии с ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ обязательными условиями трудового договора являются условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. Поэтому выплата премиального вознаграждения, относящегося к «поощрительным выплатам», является составной частью трудового договора в силу прямого указания в законе. Отсутствие данного условия в письменном тексте трудового договора не освобождает работодателя от обязанности его выполнения при каждой выплате работнику заработной платы. В противном случае действия работодателя следует квалифицировать как одностороннее изменение обязательного условия трудового договора[221], для которого законодательством предусматривается определенный порядок. Соответственно работодатель должен соблюсти процедурные требования, закрепленные в ст. 74, для того, чтобы его действия расценивались как правомерные.

Несмотря на отсутствие четкого подхода законодателя в установлении стимулирующих выплат всем работникам, в дополнение лишь еще раз подчеркнем, что обязанность работодателя по выплате премии работникам, в том числе в период прохождения ими испытания, может вытекать из положений принятых и действующих локальных нормативных актов,

[221] Миронов В. И. Проблемы применения норм трудового права в условиях экономического кризиса // Трудовое право. 2009. № 6. С. 17–18.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

которыми обычно регулируется порядок и условия премирования работников у того или иного работодателя. Так, при выполнении указанных в Положении о премировании работников показателей в работе за определенный промежуток времени, работодатель не может уже в одностороннем порядке полностью или частично депремировать работника, если для этого отсутствуют указанные в локальном акте основания.

Между тем результаты прокурорских проверок из личного опыта автора неоднократно демонстрировали типичные нарушения, когда в Положениях о премировании работников в различных организациях в разделе «Общие положения» закреплялось, что настоящий локальный акт не распространяется на работников в период их испытания. Справедливо возникает вопрос, на основании чего? Такая практика наглядно иллюстрирует ограничение прав на локальном уровне, поскольку ухудшает положение испытуемых по сравнению с остальными работниками.

На основании изложенного можно признать неоднозначным причисление законодателем к числу прав работодателя поощрение работников за добросовестный эффективный труд (ст. 22). При закреплении системы премирования в организации и (или) прямого ее регулирования в трудовых, коллективных договорах, локальных нормативных актах это становится обязанностью работодателя, что зачастую в обыденной жизни недооценивается.

Таким образом, на период прохождения испытания ни в коем случае нельзя безосновательно лишать работника премии, устанавливать пониженную заработную плату или вообще оговаривать, что работник будет получать ее только после окончания срока испытания, а размер ее напрямую будет зависеть от результатов такого испытания. Это является нарушением действующего трудового законодательства, а также конституционных прав и свобод граждан, но, к сожалению, очень часто встречающееся в нашей реальной жизни, и не только в период испытания. Отмеченное можно отнести к общей негативной тенденции, складывающейся в современной правоприменительной деятельности.

Не случайно, регулярно в докладе Уполномоченного по правам человека в РФ отмечается в числе первых распространенное нарушение, касающееся права на труд, включая право на

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

заработную плату. Так, в одном из докладов указывается на то, что многие работодатели идут на пересмотр в сторону ухудшения условий труда и минимизации оплаты труда своих работников. Одновременно в стране получили распространение увольнения без соблюдения работодателем предусмотренных законом процедур. В то время как правовые механизмы, призванные защищать работников, практически не работают, отмечается пассивность и неэффективность деятельности профсоюзов в защите прав работников[222].

Кроме того, аналогичные выше упомянутым нарушениям отмечаются специалистами выявленные типичные ошибки работодателей, как при установлении срока испытания, так и при прекращении трудового договора по неудовлетворительным результатам испытания[223]. Среди прочих нарушений норм трудового законодательства и обходов закона работодателями, такое поведение работодателей сегодня концептуально оценивается как «проявление антиправового воздействия работодателей» на современные трудовые отношения[224].

Таким образом, важно понять, что в период испытания, если законом напрямую не установлено иного, в трудовых отношениях с испытуемым работником может происходить все то же самое, что и у любого другого сотрудника организации в рамках законодательно установленных пределов.

При этом отстаивая свои права, работник может на общих основаниях требовать от работодателя предоставления ему работы по обусловленной трудовой функции, обеспечения условий труда, предусмотренных нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также своевременной и в полном размере выплаты заработной платы в соответствии с трудовым договором.

---

[222] См.: Доклад Уполномоченного по правам человека в РФ за 2009 год // Бюллетень Верховного суда Российской Федерации. 2010. № 10. С. 28–32.

[223] См. подробнее: Шайхутдинова Н. П. Особенности увольнения работника по результатам испытания // Кадровик. 2018. № 8. С. 19–23.

[224] См. концепцию подробнее: Кудрин А. С. Об основных проявлениях антиправового воздействия работодателей на трудовые отношения в современной России // Вестник Прикамского социального института. Право. 2018. № 2(80). С. 26–29.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Кроме того, на практике нередко дело доходит до того, что работодатели напрямую предупреждают претендента на работу с испытанием о том, что если он заболеет, то не придется рассчитывать на выплату по листку временной нетрудоспособности. Такая практика также является незаконной, поскольку согласно ст. 70 и ст. 183 Трудового кодекса РФ испытуемый работник, как и любой другой, имеет право оформить больничный лист и претендовать на получение пособия по временной нетрудоспособности. Другой вопрос, что период болезни не будет засчитываться в испытательный срок.

Рассматривая статус испытуемого работника, нельзя игнорировать и его право на увольнение по собственному желанию в период прохождения им испытания. Законодателем оно зафиксировано отдельным абзацем ст. 71 Трудового кодекса РФ, если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Следует отдельно выделить, что определенное в законе РФ «О занятости населения в РФ»[225] понятие подходящей работы в рассматриваемом случае не применимо.

Под понятием «(не) подходящей работы» естественно как у любой другой оценочной категории скрывается субъективный подход работника, знать о котором работодатель, как уже выше оценивалось, не обязан.

С учетом высказанной позиции, вытекающей из системного толкования норм трудового законодательства РФ, не представляется возможным согласиться с мнением отдельных ученых, которыми в числе юридических фактов по увольнению работника по собственному желанию в период испытания отнесена причина, которую работник якобы должен назвать. При этом работа, по их мнению, может не подходить по ряду причин: не устраивает коллектив, содержание работы, оплата труда, отношение с руководителем, нет возможности повышать квалификацию, продвижения по «карьерной лестнице» и др. причины[226].

---

[225] О занятости населения в РФ: закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 10321-1 (в ред. от 24.04.2020) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 17. Ст. 1915; 2004. № 35. Ст. 3607 (с посл. изм.).

[226] Сытинская М. В., Шкатулла В. И. Теория, методики, технологии расторжения трудового договора. 86 вопросов. Приводится по СПС Гарант, 2019.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

При увольнении по собственному желанию испытуемого работника возникают закономерные вопросы для практиков: по какому основанию состоится увольнение, на какой пункт и статью Трудового кодекса РФ необходимо сослаться в приказе о расторжении трудового договора и трудовой книжке работника в качестве основания увольнения? Думается, в связи с тем, что трудовой договор расторгается по инициативе самого работника, за основу нужно взять правила ст. 80 кодекса, за исключением установленного срока предупреждения об увольнении. Поэтому в трудовой книжке работника и в приказе об увольнении следует указывать именно п. 3 ст. 77 Трудового кодекса РФ в качестве основания увольнения, даже если работник подал заявление в период испытательного срока (п. 5.2. Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда РФ № 69 от 10 октября 2003 г.[227]).

Хотя дополнительно хотелось бы отметить типичное нарушение, встречаемое на практике относительно ссылки на норму праву при увольнении по собственному желанию работника. Многочисленные специальные исследования показали, что во многих трудовых книжках по данному основанию увольнения ссылка произведена на ст. 80 Трудового кодекса РФ[228]. Более того, в резолютивных частях отдельных судебных решений тоже выявлены формулировки об изменении основания и даты увольнения «…на ст. 80 Трудового кодекса РФ (собственное желание)»[229] (без указания на требуемую ст. 77), что явно противоречит вышеуказанному положению инструкции. Опасность данного факта заключается в том, что такая редакция судебного решения при его исполнении способна и работодателя ввести в заблуждение. Поэтому для суда такие неточности являются недопустимыми.

По рассматриваемому праву испытуемого работника важно подчеркнуть, что увольнение по его инициативе осуществляется

---

[227] Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек: постановление Министерства труда Российской Федерации № 69 от 10 октября 2003 года (с посл. изм.) // Российская газета. 2003. № 235 (19 ноября).

[228] См. подробнее: Минкина Н. И. Судебные интерпретации увольнения работника по собственному желанию // Трудовое право. 2011. № 1. С. 37.

[229] См., например: архив Ленинского районного суда г. Барнаула Алтайского края, гражданские дела: № 2-1181/2005, № 2-252/2006, № 2-1563/2007 и мн. др.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

в сокращенные сроки по сравнению с общеустановленным правилом о предупреждении работодателя за две недели (ст. 80 Трудового кодекса РФ).

К сожалению, по этому вопросу нужно быть особо внимательным, так как в юридической литературе можно встретить не основанное на законе утверждение о том, что работник, принятый на работу с испытательным сроком, может расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в общем порядке в соответствии со ст. 80 Трудового кодекса РФ[230].

Таким образом, не оспаривая положения о том, что в период испытания на работника в полном объеме распространяется трудовое законодательство РФ, локальные нормативные акты, коллективные договоры и соглашения (ст. 70), следует признать, что ст. 71 установлены некоторые изъятия из общих правил. Анализируя конкуренцию норм ст. 71 и ст. 80 Трудового кодекса РФ, она должна разрешаться стандартно в пользу специальной нормы, каковой является ст. 71, где предусматриваются отдельные аспекты особенностей испытуемых работников.

На основании изложенного для испытуемых работников законодатель предусмотрел важную специфику — увольнение по собственной инициативе по упрощенной процедуре, сократив предупредительный срок с двух недель до трех календарных дней (ст. 14, 71).

Однако в литературе в отдельных случаях имеется указание на то, что «письменное заявление с просьбой о досрочном расторжении трудового договора должно быть подано работником не позднее чем за три рабочих дня до предполагаемой даты увольнения»[231]. При таком подходе интерпретации исчисления предупредительного срока совершенно не учтены положения ст. 14 Трудового кодекса РФ. Поскольку в ст. 71 нет указания на рабочие дни, то и срок по ст. 14 исчисляется в календарных днях.

Говоря о сроке также интересно заметить, что ученые М. В. Сытинская и В. И. Шкатулла даже посчитали, что в принципе испытуемый работник имеет право уволиться через че-

---

[230] Предприниматель — работодатель: справ. / Состав. А. В. Сутягин. М., 2008. С. 22.

[231] Рогожин М. Ю. Кадровый бестселлер. Справочник // приводится по СПС Консультант-Плюс. 2019.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

тыре дня после поступления на работу[232]. Приведем пример, чтобы было понятно высказанное суждение. Например, в первый день работы работник понял, что работа для него является неподходящей. Этот вывод он сделал, получив информацию от других работников, рассказавшим ему об обычаях и правилах организации. Возможно, произошел какой-то серьезный конфликт. После этого он пишет заявление о об увольнении, по сути, выполняющее роль уведомления по закону. С точки зрения одной из моделей вероятного развития трудовых отношений, такой вариант вовсе не исключается, но, навряд ли, часто встречается. Из числа проанализированных судебных решений такой ситуации не обнаружено, и это объяснимо положениями ст. 66 Трудового кодекса РФ. Ведь работодатель ведёт трудовые книжки на работников, проработавших у него свыше 5 дней, если работа для них является основной.

Одновременно с этим следует поднять вопрос о детальной реализации права испытуемого работника на отзыв своего заявления. К сожалению, законодатель напрямую в законе не дает конкретного ответа применительно к увольнению работника в период прохождения им испытания. В этой связи, думается, следует пользоваться аналогией ситуации, определенной по общему правилу, раз нет особенностей для рассматриваемой категории граждан.

Согласно ст. 80 испытуемые работники имеют право передумать расторгать трудовой договор, посчитав, в конечном итоге, имеющуюся работу для себя подходящей. Данным правом испытуемые могут воспользоваться в любое время, но до истечения сокращенного в этом случае срока предупреждения — трех календарных дней. Однако увольнение производится, если на его место приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом или иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

При этом целесообразно и рекомендуется, чтобы заявление об увольнении по собственному желанию работники составляли в двух экземплярах: один передается в кадровую

[232] Сытинская М. В., Шкатулла В. И. Теория, методики, технологии расторжения трудового договора. 86 вопросов. Приводится по СПС Гарант, 2019.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

службу работодателя, а другой, с отметкой кадровой службы о дате приема заявления, остается у работника. В случае возникновения трудового спора указанное заявление может иметь доказательственное значение.

Соответственно в дальнейшем по истечении предусмотренного законом срока предупреждения работник может прекратить работу. А работодатель обязан в последний день его работы выдать трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается, равно как течение испытательного срока по тем же правилам, что и до подачи заявления об увольнении (как будто его и вовсе не было).

Кроме того, если в период испытания работник по своей инициативе увольняется, либо с ним расторгается трудовой договор в одностороннем порядке на основании неудовлетворительных результатов испытания перед работодателем также нередко встает вопрос, можно ли по причине не прохождения испытательного срока не производить при окончательном расчете выплату компенсации за неиспользованный отпуск.

Так как на основании ст. 127 Трудового кодекса РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска увольняющемуся из организации, то и до истечения испытательного срока все равно следует выплатить компенсацию за все неиспользованные и положенные отпуска. В противном случае в очередной раз можно говорить о нарушении конституционных прав граждан. Речь идет о праве на отпуск, гарантированном основным законом с заключением любого трудового договора, в том числе с испытанием. И это также является одним из необходимых элементов правового положения испытуемого работника.

Резюмируя изложенное, обращает на себя внимание, что в обыденной жизни не только работодатели, но и граждане имеют склонность полагать, что в период испытания работник должен иметь какой-то ограниченный (неполный) трудоправовой статус, тем самым, как бы огораживая себя от нежелательной ситуации.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Именно поэтому, на наш взгляд, сегодня особую актуальность начинают приобретать вопросы о необходимости формирования правовой культуры как работника, так и работодателя[233] по всем важным моментам в трудовых правоотношениях, не только в период испытания и в связи с ним.

Таким образом, невольно образуется некий порочный круг, в котором уже трудно разобраться, что послужило причиной, а что следствием (то ли неправомерная практика работодателей, то ли не основанное на законодательстве массовое представление людей о требованиях закона).

В свою очередь на практике это обстоятельство порождает множество дополнительных вопросов, ответы на которые казалось бы специалистам очевидны. Так, например, испытуемые работники необоснованно предполагают, что работодатель не вправе направлять испытуемого в служебную командировку. Однако согласно ст. 166 Трудового кодекса РФ служебная командировка представляет собой поездку работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

В соответствии со ст. 167 Трудового кодекса РФ при направлении работника в служебную командировку ему, впрочем, опять же как и любому другому работнику, гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Таким образом, никаких изъятий и запретов о направлении работников в служебные командировки во время испытательного срока кодифицированным актом о труде не установлено, поэтому работодатель вправе направлять сотрудника во время его испытательного срока в служебную командировку на общих основаниях и порядке.

Подводя итог, нетрудно заметить, что работник, принятый с условием об испытательном сроке, по сути, отличается от иных работников только в связи с существованием для него двух дополнительных возможностей:

1) увольнения по собственному желанию в испытательный период в более сокращенные сроки и вытекающим отсюда

---

[233] См.: Енгибарян М. А. Компенсации в правовой культуре работника и работодателя // Оригинальные исследования. 2019. Т. 9. № 4. С. 36–43.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

правом на отзыв заявления в этот же срок (до истечения трех календарных дней);

2) расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с дополнительным основанием — неудовлетворительного результата испытания.

Последнюю возможность можно и иначе, с позиции работодателя, выразить: период испытания характеризуется тем, что работодатель получает более широкие права на увольнение работника по причинам его профессиональной непригодности по своим деловым качествам. Последний вопрос рассмотрим подробнее в рамках уже следующей главы.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Глава 2
Спорные вопросы об оформлении испытания работника. Расторжение трудового договора с испытуемым работником и практика восстановления на работе

2.1. Оформление испытания работника и его результатов. Порядок расторжения трудового договора по неудовлетворительным результатам испытания

Очевидно, что результаты испытания влияют на судьбу трудовых отношений. И анализируя содержание ст. 71 Трудового кодекса РФ, можно сделать вывод о двух возможных результатах испытания: работник прошел (выдержал) испытание успешно (удовлетворительно), либо соответственно неудовлетворительно, т. е. не выдержал его.

Первый вариант не требует дополнительного документального оформления и проявляется чаще всего в продолжении работы работником «по умолчанию» по истечении срока испытания. Данный факт свидетельствует о том, что своими конклюдентными действиями стороны трудового договора дают свое согласие на продолжение отношений и после истечения испытательного срока.

Иными словами на практике это может выглядеть следующим образом. Если работник за три дня до окончания срока испытания не предупрежден работодателем о предстоящем увольнении в связи с неудовлетворительным результатом испытания, если в последний день срока испытания работник вышел на работу, был допущен работодателем к работе и отработал весь рабочий день, то в результате этого факта со следующего рабочего дня трудовой договор, заключенный с условием испытания, юридически трансформируется в обычный трудовой договор.

Последующее расторжение такого договора может быть произведено только на общих основаниях: по собственному желанию работника, по соглашению сторон, по инициативе работодателя при наличии предусмотренных законодательством

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

оснований, например, указанных в ст. 81 Трудового кодекса РФ. Также как не исключается прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Естественно, что после окончания испытания уволить работника по неудовлетворительным результатам испытательного срока уже нельзя.

С учетом отмеченного не вызывает поддержки комментарий о том, что «при удовлетворительном результате испытания, *как правило*, не требуется дополнительного издания приказа (распоряжения) работодателя по результатам испытания»[234]. Издание такого приказа однозначно не требуется законом.

Одновременно с этим на практике нередко положительный результат испытания приводит также и к некоему «перезаключению» трудового договора. Мало того, что законодатель не предусматривает никакого оформления в данном случае. Кроме того, в действующем российском трудовом законодательстве по общему правилу не предусматривается понятие «перезаключение» трудового договора (глава 12 Трудового кодекса РФ), хотя распространенно применение данного термина в обыденной жизни.

Для возникающей ситуации важно правильно терминологически ее объяснить. Но, к сожалению, с этим не всегда справляются и судьи при вынесении решения по гражданскому делу. Так, вызывает недоумение следующий вывод судьи: «действия ответчика по отказу в продлении с истицей трудовых отношений по истечении испытательного срока, являются правомерными»[235]. Думается, совершенно некорректно говорить о продлении отношений по окончании испытательного срока. По закону возникает альтернатива либо продолжения отношений, либо их прекращения в соответствии с нормами трудового законодательства РФ.

В последнем случае, если работодатель, оценивая деловые качества работника, посчитает, что результаты испытания не-

---

[234] Договоры о труде в сфере действия трудового права: учебное пособие / К. Н. Гусов, К. Д. Крылов, А. М. Лушников и др.; под ред. К. Н. Гусова. — М., 2010. С. 98.

[235] Решение Советского районного суда г. Липецка от 04 апреля 2012 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019.).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

удовлетворительные, ему предстоит учесть ряд материальных и процессуальных требований трудового законодательства.

Между тем сразу нужно сказать, что с одной стороны, оформление результатов испытания не происходит одномоментно и не исчерпывается каким-то одним документом. С другой стороны, к сожалению, ни порядок организации процесса испытания, ни форма определения его результатов (т. е. аспекты процедурного характера) не установлены на законодательном уровне. Поэтому выводы о (не)удовлетворительности прохождения испытания работодатель сегодня вынужден формировать самостоятельно на основании собственной оценки «соответствия работника порученной работе» (при дословном применении ст. 70 Трудового кодекса РФ).

Чтобы результаты испытания, какими бы они не были, не относились к голословности, в правоприменительной практике встречается определенное документальное сопровождение всего процесса испытания, что находит свое отражение в соответствующей литературе. Вместе с тем в силу отсутствия регламентации данного вопроса в трудовом законе и в иных нормативных правовых актах, разными практиками и учеными предлагаются различные варианты оформления испытания: от названия до сути и содержания документов.

Так, например, эксперты СПС Гарант презентуют прохождение испытания с заполнением некоего листа оценки работника, находящегося на испытательном сроке, с назначением наставника[236]. По-видимому, он и должен заполнять данный лист, в котором находят отражение не только начало и окончание срока испытания, но и комментарии, замечания наставника, оценка по пятибалльной шкале навыков испытуемого и, в конечном итоге, итоговая оценка навыков и профессиональной подготовки работника.

Думается, что заполнение такого листа оценки работника, находящегося на испытательном сроке, на практике вызовет либо сложности, либо приведет к небрежному к нему отношению. Любая *оценка* навыков со стороны наставника требует хотя бы минимальной специальной подготовки в этом,

[236] Примерная форма листа оценки работника, находящегося на испытательном сроке (подготовлено экспертами компании «Гарант») // приводится по СПС Гарант. 2019.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

если к этому подходить добросовестно. Думается, наиболее уместно в данном случае объективно констатировать факт выполнения работы и качество его результата, а не оценивать как в образовательных учреждениях по пятибалльной шкале.

Не случайно, Л. В. Труханович неоднократно подчеркивала в своих работах, что выводы о соответствии работника порученной работе должны делать профессионалы, имеющие исчерпывающее представление о порученной испытуемому работе[237]. При этом, в конечном итоге, речь должна идти об оценке деловых качеств работника согласно предъявляемым требованиям, что выше уже обосновано как наиболее точная цель испытания.

Одновременно нужно заметить, что следует также минимизировать субъективный подход в оценке в период испытания деловых качеств работника, в чем, вероятнее всего, поможет иная (в отличие от рассмотренного листа оценки работника) документация.

Любопытен целый концептуальный взгляд по оформлению прохождения испытания (как в лицах, так и в документах) у упомянутого специалиста — Л. В. Труханович. Ею предлагается следующий список лиц, участвующий в испытании. К участию в контроле и (или) наблюдении за работой испытуемого привлекаются: непосредственный руководитель работника, куратор, наблюдатель и наставник. При этом роль наставника самая сложная, наставничество предполагает:

– составление индивидуального плана прохождения испытания;

– оказание помощи испытуемому в овладении навыками работы;

– отработке приемов и способов выполнения различных обязанностей;

– контроль за качеством выполнения работ, с возможностью вмешательства и внесения корректировок в выполнение испытуемым работы, а также реализация профилактических мер по приведению качества выполнения работы к требуемому (на собственном примере, совместным выполнением части работ);

---

[237] См., к примеру: Труханович Л. В. Тонкости организации испытания при приеме на работу // Кадры предприятия. 2005. № 7. Режим доступа: http://dis.ru/library/kp/archive/2005/7/4031.html (дата обращения: 25.02.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

– изучение деловых и профессиональных качеств испытуемого;

– составление отчета или отзыва по итогам работы испытуемого.

Возможно также создание соответствующих комиссий, решение которых по итогам испытания принимается и одновременно оформляется протоколом. По утверждению автора концепции, чаще всего суды, рассматривающие споры по ст. 71 Трудового кодекса РФ, признают в качестве объективных доказательств несоответствия порученной работе именно коллегиальные решения по итогам испытания, поскольку любое единоличное решение может быть оценено как субъективное.

Хотя, заметим, ни одного примера из судебной практики автору не представилось возможным обнаружить, чтобы применялась коллегиальная оценка прохождения работником испытания. Лишь указания в отдельных исках, что, по их мнению, так должно быть, но по отношению к ним этого организовано работодателем не было.

В отдельных случаях для оценки итогов испытания, как указывает Л. В. Труханович, привлекаются даже внешние консультанты. Как правило, необходимость в их привлечении возникает тогда, когда в организации создается новое структурное подразделение, и никто из работающих не может оценить соответствие работников новым должностям и работам. Высока отдача от привлечения внешних консультантов и при найме руководителей высшего звена.

Если работнику назначен один наставник, он может самостоятельно заполнить программу испытания или сделать это совместно с отделом кадров. В этом документе фиксируются этапы прохождения испытания, оценки соответствующих работников, заключение руководителя организации и подпись работника. При увольнении в связи с неудовлетворительными результатами испытания из плана испытания в предупреждение об увольнении переносятся причины, послужившие основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Одновременно могут вестись журналы контроля над прохождением испытания или испытательные листы, если до самого конца испытания работнику не сообщается оценка его работы. Отзыв и (или) характеристику, как правило, готовит непосредственный руководитель работника, проходящего

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

испытание. В первом названном документе оценивается уровень профессиональной подготовки и способность работника самостоятельно исполнять обязанности по конкретной должности, знание соответствующих нормативных документов (общих и отраслевых); указывается перечень основных мероприятий, выполненных работником в период испытания; определяется эффективность и результативность работы. На основании перечисленных критериев формируется работодателем вывод о соответствии работника порученной работе.

Оценка итогов испытания «удовлетворительно» весьма удобна, поскольку ее всегда можно дополнить следующими ремарками: «мы будем наблюдать за Вашей работой еще некоторое время» либо «в целом Вы показали удовлетворительные результаты, но желательно в будущем обратить внимание на следующие моменты...».

В западных, а сегодня и в отечественных компаниях каждому работнику, прошедшему испытание, готовятся специальные уведомления, в которых отдел кадров вместе с куратором и менеджером, в чье распоряжение поступает работник, торжественно сообщают, что испытание пройдено и он стал сотрудником компании. В этом же уведомлении подробно перечисляются те направления профессиональной деятельности, по которым работнику необходимо улучшить свои показатели.

Причем, законодательство не требует от работодателя направления работнику уведомления об успешном прохождении испытания. Но такое уведомление, направленное работнику в последние дни испытательного срока, может подкорректировать деятельность работника в будущем[238].

Комментируя обозначенное, следует отметить, что при всей пошаговой разработанности, теоретической целостности и идеальности проанализированной концепции документального сопровождения испытания работника, что выходит за пределы действующего трудового законодательства РФ, она представляется усложненной и весьма заорганизованной для ее

[238] См. подробнее: Трухановић Л. В., Щур Д. Л. Испытание при приеме на работу. Конкурс на замещение должности. М., 2003. С. 51–85; Трухановић Л. В. Тонкости организации испытания при приеме на работу // Кадры предприятия. 2005. № 7. Режим доступа: http://dis.ru/library/kp/archive/2005/7/4031.html (дата обращения: 25.02.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

реализации в реальной жизни. Более того, отчасти в ряде предложенных документов заложено излишнее дублирование данных о ходе прохождения испытания. К ним можно отнести программу испытания, и испытательный лист, а также журнал контроля над прохождением испытания. Вместе с тем недоумение вызывает наименование «испытательный лист», которое в такой редакции может породить неверное понимание и толкование, будто лист испытывается, а не работник проходит испытание. Скорее, нужно назвать листом о прохождении работником испытания. Пусть предложенный вариант лишен краткости, но зато не обвинить в неточности и не вызовет разное толкование.

А если предложенные этапы оформления испытания отразить в локальном нормативном акте, то нужно понимать, что данный документооборот работодатель уже будет обязан обеспечить. И при субъективном подходе к испытуемому представленная схема его тоже не спасет и не защитит, поскольку всё выше обозначенное касается организации испытания работодателем, что, навряд ли, будет включено при судебной перспективе в доказательственную базу со стороны работника. Итак, в предлагаемом Л. В. Труханович оформлении не прослеживается интерес ни на одной стороне трудового правоотношения, а, следовательно, по нашей субъективной оценке, не вполне оправдана и анализируемая теория.

Предложенное использование отдельных ремарок в уведомлении тоже может привести к различным субъективным толкованиям. В этой связи представляется целесообразным и оптимальным применение строго стандартных и однозначных вариантов: удовлетворительный или неудовлетворительный результат испытания. Замечания и рекомендации не возбраняются непосредственно в испытательный период как в устной, так и в письменной форме.

Что касается письменного уведомления работника и в случае признания итогов испытания удовлетворительными, то данное зарубежное заимствование было бы весьма уместно в нашей стране, поскольку это потенциально способно снять какие-то недопонимания между сторонами трудового отношения, а равно будет способствовать дальнейшему деловому их сотрудничеству и диалогу.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Итак, по ряду вышеотмеченных причин или из других соображений, но, в конечном счете, в кадровой среде при имеющихся некоторых разночтениях все же предпочитают более ёмкие и не столь сложные варианты оформления. Ниже приведем некоторые вызывающие наибольший интерес примеры.

Так, юрист М. Иванова, давая в своей статье рекомендации по составлению Положения об испытательном сроке, тем самым, предлагая «упорядочить порядок прохождения испытательного срока», называет следующие документы: 1) план работы на время испытания, который должен включать в себя наименование и объем работ, срок их выполнения; 2) заключение о результатах работы в период испытания, составляемое непосредственным руководителем (с конкретными выводами о результатах испытания). В дополнение возможна характеристика на испытуемого, тоже составляемая руководителем[239].

Начальник отдела юридического и кадрового обеспечения Н. В. Сенаторова, в принципе поддерживает указанное мнение коллеги, обосновывая необходимость, с некоторыми коррективами. В числе необходимых документов она обозначает: 1) письменные служебные задания работнику, доведенные до его сведения под роспись с указанием перечня заданий и разумных сроков для их выполнения; 2) заключение руководителя подразделения о проделанной работе, допущенных в ходе его выполнения недочетах. Однако последнее базируется еще и на отчете работника о проделанной работе[240]. Как раз последний документ вносит в односторонний документооборот по прохождению испытания необходимую «лепту» со стороны работника, поскольку видения работодателя и работника могут в корне различаться.

В свое время консультант юридической фирмы С. О. Лозовская, поддерживая позицию Л. В. Труханович, также высказывалась, что избежать субъективизма можно только путем принятия решения о неудовлетворительных результатах испытания специальной комиссией, коллегиально, предложив трудовую комиссию или специально созданную для этого ко-

[239] Иванова М. Составляем положение об испытательном сроке // Кадровое дело. 2006. № 11. С. 34–39.

[240] Сенаторова Н. В. Расторжение трудового договора с работником при неудовлетворительном результате испытания (обзор судебной практики) // Трудовое право. 2009. № 12. С. 81.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

миссию. Также, по мнению специалиста, следует затребовать с работника письменные объяснения о причинах допущенных им нарушений[241]. Не вполне понятно, какие нарушения имела в виду автор анализируемой статьи, но для снятия вопроса, думается, нужно сразу указать, что это обязательно относится по общему правилу к нарушениям дисциплины труда. В случае если же работник не справился с порученной работой, навряд ли, нужны объяснения, достаточным будет отчет работника о проделанной работе и документы, подтверждающие факт того, что работник не справился со своими трудовыми обязанностями.

Заместитель генерального директора по кадрам Н. Чуркина оформление испытания сводит к заполнению специального бланка лишь одного документа — испытательного листа. Его форму предлагается утверждать распорядительным актом руководителя, а в содержание включить графы с заданием, оценки исполнения, должности и подписи лица, давшего оценку, а также такой части, как заключения об испытании[242].

Ученый и практик О. М. Кукса высказал предложение о том, что за основу организации процесса испытания можно взять процедуру его прохождения в государственных органах. Когда непосредственным руководителем (куратором, наставником) составляется индивидуальный план работы на период прохождения испытания (так называемая, программа испытания) с последующим отражением выводов по результатам испытания в уведомлении[243].

В данном случае вызывает одобрение использование аналогии как таковой. Но вместе с тем принципиально не представляется возможным согласиться с тем, что можно заранее, допустим, на три месяца испытания вперед предусмотреть конкретный план (программу) работы (испытания). В любом случае нужно оставлять возможность для дополнительных заданий, поступающих от работодателя или его представителя. В этой связи что план, что программа в большей степени будут лишены конкретики и зависеть от факта. А данные рассуждения

---

[241] Лозовская С. О. Испытательный срок: права и обязанности работника // Главбух. 2000. № 18 (сентябрь). С. 62.

[242] Чуркина Н. Сотрудник не выдержал испытание: оформляем документы // Кадровое дело. 2007. № 11. С. 55–56.

[243] Кукса О. М. Испытание для работника // Справочник кадровика. 2007. № 2. С. 30–31.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

приводят к необходимости пересмотра названия документа с целью наиболее полного отражения его специфики.

Итак, не смотря на то, что в работе перечислены в не исчерпывающем виде взгляды ученых и практиков на один из главных проблемных и пробельных вопросов об оформлении испытания, уже можно сделать выводы и предложить иной скорректированный вариант оформления с учетом высказанной автором критики по различным мнениям.

Работодателю целесообразно оформить в качестве основного документа, сопровождающего процесс испытание работника, — лист о прохождении испытания (*Приложение 5*). Нередко у данного документа можно встретить иное наименование, например, «План работ на период испытания»[244], но они, как правило, практически идентичны по своему содержанию. Оформление данного документа следует возложить на непосредственного начальника (руководителя) испытуемого лица. Между тем если работодатель сочтет возможным и необходимым назначить испытуемому наставника (например, с целью разгрузки руководящего лица или в силу специфики предстоящей работнику работы и т. п.), то он будет оформлять данный лист.

Как видно из Приложения 5, в листе прохождения испытания следует отразить такие основные позиции как: ФИО и должности работника, непосредственного начальника и наставника (при его наличии), со ссылками на № и дату заключенного с работником договора, начала и окончания срока испытания (согласно трудовому договору и приказу работодателя, прочей документации). Предполагается, что данный лист будет главным информационным носителем процесса испытания работника, поэтому в нем должны найти отражение наименование (виды) и объем работы (или конкретный вид оказания услуг). Данный столбец будет активным для заполнения в течение всего испытательного срока для внесения в него дополнительных заданий, поступающих от работодателя или его представителя, но в пределах определенной договором трудовой функции.

В этой связи особое внимание в трудовом договоре следует уделить определению трудовой функции в рамках кон-

---

[244] Ерхова А. С. Испытание при приеме на работу // Справочник секретаря. 2016. 5 июля. Режим доступа: https://www.sekretariat.ru/article/210493-qqe-16-m5-ispytanie-pri-prieme-na-rabotu (дата обращения: 13.06.2020).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

кретной должности, специальности, квалификации в соответствии со штатным расписанием в организации. Одновременно это должно корреспондировать с должностной инструкцией, где обычно закрепляются предъявляемые к работнику деловые качества. Однако, к сожалению, должностные инструкции не легализированы нашим законодателем. Трудовой кодекс РФ, называя в ст. 57 штатное расписание документом, перечисляющим существующие в организации должности (что все же позволяет говорить о нем как о локальном нормативном акте, обязательном для работодателя), даже не упоминает должностные инструкции. Хотя этот документ, по сути, является одним из базовых для подтверждения результатов испытания.

Отсутствие у работодателя должностных инструкций лишает его правового инструментария, с помощью которого можно произвести проверку «соответствия работника поручаемой работе». Именно должностная инструкция помогает четко обозначить «профессиональный облик» работника, установить требования для занятия конкретного рабочего места, а также необходимые трудовые обязанности.

Наряду с видами работ, оказания услуг, их объема и дополнительных заданий, поступающих в течение испытания от уполномоченных на то лиц, возможно отражение срока их выполнения, если они устанавливаются в императивной форме. Как уже отмечалось, вместо оценки оптимальна отметка непосредственного начальника (или наставника) о выполнении работ, заданий, оказания услуг в виде объективной констатации фактов о полном или частичном выполнении работ, (не)надлежащем выполнении работ (с обоснованием), возможно, с указанием на сопровождаемые документы, а также замечания и рекомендации наставника, руководителя, возникающие по результатам выполнения работ, оказания услуг. В числе документов, сопровождаемых весь срок испытания, могут быть, к примеру, служебные записки, акты об опозданиях на работу, о допущенном браке в работе, о ненадлежащем выполнении работ, докладные и т. п.

По итогам каждой в отдельности выполненной работы, задания или оказанной услуги имеет смысл ознакомить испытуемого с текущими произведенными записями в листе о прохождении испытания, с указанием даты ознакомления. Это позволит работнику, с одной стороны, быть в курсе ситуации,

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

и с другой стороны, не лишает его права представить отчет (промежуточный или итоговый) о выполненной работе за определенный период времени испытания (с обоснованием своей позиции в случае обнаружений каких-либо расхождений).

И лист о прохождении испытания, и отчет работника о проделанной работе при наличии трудового спора (при увольнении по причине не прохождения испытания) могут быть письменными доказательствами, поэтому к их оформлению нужно подходить весьма ответственно.

Между тем свое окончательное мнение работодатель принимает уже исходя из накопленного текущего материала листа о прохождении испытания и при принятии решения о том, что работник не выдержал испытание, оно должно базироваться на причинах, документально подтверждаемых и закрепляемых определенными объективными данными. Например, о несвоевременном либо некачественном выполнении работником поручаемой ему работы, фактами нарушения правил внутреннего трудового распорядка организации и др.

Приведение в трудовом договоре процедуры испытания, порядка его организации, установления и оформления результатов представляется излишним, хотя и не исключается в силу договорного характера условия об испытании. Более правильным и целесообразным является определение и описание механизма проведения испытания, схемы его организации и подведения итогов в специальном локальном нормативном акте (например, в Положении о порядке прохождения (или об организации) испытания при приеме на работу (*Приложение 6*) или в отдельном разделе правил внутреннего трудового распорядка. В этих же актах должна подробно описываться процедура принятия работодателем решения о прекращении трудовых отношений с работником, не выдержавшим испытание: порядок доведения до работника оценки результата испытания как неудовлетворительного, обстоятельств и фактов, на которых основана данная оценка, и уведомления работника о предстоящем расторжении трудового договора[245].

---

[245] Щур-Труханович Л. В. Содержание трудового договора в условиях нового правового регулирования (материал подготовлен с использованием правовых актов по состоянию на 20 ноября 2006 года) // приводится по СПС Консультант-Плюс. 2019.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Так, на основании изложенного с целью единообразия практики думается необходимо в ст. 70 Трудового кодекса РФ включить дополнительный абзац, последним по счету, следующего содержания: «Испытание работника оформляется листом о прохождении испытания, с записями в котором работработник должен быть ознакомлен под роспись и содержание которого предусматривается в соответствии с локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. При не согласии с содержанием листа о прохождении испытания работник имеет право представить работодателю отчет о проделанной работе и ходатайствовать о коллегиальном рассмотрении вопроса о результатах прохождения им испытания».

Однако если обратиться к практике по исследованному вопросу оформления испытания, то очень редко по рассматриваемой категории споров можно увидеть оформление в виде отдельного документа, не смотря на широкое освещение, как видно из представленного обзора, данного вопроса в специальной литературе. Так, к примеру, в одном гражданском деле в качестве доказательства был представлен «индивидуальный план прохождения испытания при приеме на работу специалиста 1 категории Белого Р. В.»[246].

Но в тоже время документы, о которых в разных интерпретациях ученых шла речь на сегодняшний день не являются обязательными, поскольку непосредственно не урегулированы на законодательном уровне. Они разрабатываются и рекомендуются к применению для документального упорядочивания трудовых отношений с испытанием. Это, к сожалению, с точки зрения обывателя не всегда правильно понимается. В одном из исков уволенный работник Е. ссылался на отсутствие в организации Положения об испытании, которое, по его мнению, следовало бы утвердить и довести до его сведения. Также перечень работы, которую истец должен был выполнять в период испытательного срока в целях проверки его соответствия поручаемой ему работы, также не устанавливался, не утверждался и не был представлен ему для ознакомления до начала и в процессе испытания. Указаний на то, что в период испытательного срока

[246] Решение Октябрьского районного суда г. Владимира от 27 декабря 2011 г. // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 06.03.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

работник выполняет работу, предусмотренную должностной инструкцией, в трудовом договоре не содержится.

Однако из материалов дела суд усмотрел, что согласно листка ознакомления истец был ознакомлен с должностной инструкцией, в связи с чем, суд не согласился с доводами Е. Что касается наличия положения, регулирующего порядок и условия прохождения испытания работников, то, как оценил суд, оно не является для работодателя обязательным документом[247].

Дополнительное и в тоже время особое беспокойство вызывают серьезные разночтения при оценке результатов испытания. Так, результат испытания по-разному может быть оценен работодателем, работником, судом, что само по себе, по справедливому замечанию адвоката к. ю. н. И. А. Костян, создает предпосылки для возможного восстановления работника на работе[248].

Видимо, исходя из таких же соображений Л. А. Андреева, К. Н. Гусов, О. М. Медведев в одном из совместных научных трудов рассматриваемое основание охарактеризовали как «весьма субъективное, скользкое и неприятное для работника»[249].

При этом следует учитывать, что и законом не определено, какие причины могут служить правомерным и достаточным основанием для признания результата испытания неудовлетворительным; не даны также ориентировочные характеристики, какие-либо критерии оценки результатов испытания. К сожалению, не рассматривает и недооценивает эту проблему Пленум Верховного суда РФ, чьи разъяснения могли бы снять остроту ряда проблем и, прежде всего, пробелов по теме исследования.

В частности, сохраняет свою особую актуальность вопрос: могут ли факты нарушения трудовой дисциплины рассматриваться в качестве причин не прохождения работником испытания? Большинство мнений экспертов сходятся на том, что

---

[247] Решение Кировского районного суда г. Ростова-на-Дону Ростовской области от 29 июня 2011 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

[248] Костян И. А. Увольнение по результатам испытания: «подводные камни» // Справочник кадровика. 2007. № 2. С. 33.

[249] Андреева Л. А., Гусов К. Н., Медведев О. М. Незаконное увольнение: научно-практическое пособие (материал подготовлен по состоянию на 1 апреля 2008 года) / под ред. К. Н. Гусова // приводится по СПС КонсультантПлюс. 2019.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

решение работодателя об увольнении в данном случае должно базироваться исключительно на недостатке или отсутствии у испытуемого работника профессиональных знаний и умений[250] (точнее: несоответствии продемонстрированных им деловых качеств предъявляемым требованиям). Видимо, в основу таких суждений положена некая безвиновная конструкция. А если работник во время испытательного срока нарушил дисциплину труда, т. е. совершил дисциплинарный проступок (например, прогул), где имела место быть вина, то он должен быть уволен на основании соответствующего пункта ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Но при этом следует помнить, что не за каждый дисциплинарный проступок предусмотрена возможность увольнения.

Также не представляется возможным согласиться с тем мнением, что если на работника уже наложено дисциплинарное взыскание за нарушение трудовой дисциплины, то за это же нарушение уже нельзя уволить как не прошедшего испытание. Не правильно расценивать ситуацию в качестве наказания дважды за один и тот же проступок. Не разделяя такую позицию, следует сказать, что увольнение по неудовлетворительным результатам испытания скорее нужно обозначить не как наказание работника, а как реализация права работодателя, воспользовавшись дополнительным основанием для «расставания» с работником, посмотрев и оценив его работу на начальном промежутке его трудовой деятельности у данного работодателя. Не пройти испытание можно просто по причине того, что по имеющимся деловым качествам не дотягивает (без вины с его стороны) до того уровня, который ожидает и предъявляет к нему работодатель. Именно этим испытание схоже с аттестацией как процессы и способы проверки деловых качеств работника. Решение о неудовлетворительном результате испытания не может и не должно базироваться исключительно на одном факте привлечения к дисциплинарному взысканию, это всегда совокупная оценка деловых качеств работника за весь прошедший период испытания и на основе анализа всех аспектов работы и ее результатов.

Более того, в ходе испытания работник может вовсе не подвергаться дисциплинарному наказанию, но, как оговорено

---

[250] Чуркина Н. Сотрудник не выдержал испытание: оформляем документы // Кадровое дело. 2007. № 11. С. 58.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

в одном из решений Гагаринского районного суда г. Москвы, столкнуться с отсутствием достаточной квалификации для выполнения возложенных должностных обязанностей[251]. При этом увольнение работника по основанию как не прошедшего испытание в отличие от расторжения трудового договора по п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ не должно подтверждаться результатами аттестации, проведенной по установленной законодательством процедуре, что делает порядок увольнения по неудовлетворительным результатам испытания более упрощенным, но в тоже время критерии оценки такого результаты еще более размытыми.

Примечательно, что наличие или отсутствие примененного дисциплинарного взыскания к работнику для его увольнения как не выдержавшего испытание нередко становится предметом для отдельного спора в рамках рассматриваемой категории дела[252].

В противоположность указанной позиции А. Полянина призывает не оценивать личные качества и дисциплинированность, равно как и соответствие корпоративной культуре[253].

Изложенная позиция не вызывает одобрения, поскольку поставив во главу угла оценку деловых качеств (как профессионально-квалификационных, так и личностных) работодатель имеет право предъявить такие требования как: дисциплинированность, ответственность и исполнительность, относимых как раз ко второму разряду качеств. Теоретически работник может не пройти испытание по определенным оцененным работодателем обстоятельствам, как с наличием вины, так и без таковой. Единственное, с чем можно согласиться, так это с (не) соответствием корпоративной культуре. Данный критерий не может быть выдвинут даже по совокупности с иными критериями при оценке результатов испытания.

---

[251] Решение Гагаринского районного суда г. Москвы от 19 октября 2010 г. № 2-686/10 // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

[252] См., например: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Тверского областного суда от 06 марта 2012 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019) и мн.др.

[253] Полянина А. Нюансы испытательного срока // Трудовое право. 2008. № 3. С. 75.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Обратимся по данной проблеме к практике.

Пример 1. Из заключения по результатам испытания Л., принятого на работу с испытательным сроком три месяца, прослеживается четкая позиция работодателя, согласно которой за период работы работник проявил себя как неисполнительный, недисциплинированный, неоднократно совершал дисциплинарные проступки, нарушал трудовую дисциплину, что подтверждается рядом представленных суду документов[254]. И такое обоснование (по сути, лежащее только в плоскости нарушения дисциплины труда) суд признал обоснованным и достаточным для оценки испытания работника.

Пример 2. К. уволена приказом по ст. 71 Трудового кодекса РФ, как не прошедшая испытание, т. к. в период ее работы на предприятии ею были допущены грубые нарушения должностных обязанностей, о чем свидетельствуют: докладные записки и приказ о наложении дисциплинарного взыскания. Суд, давая оценку принятому работодателем решения о признании на этом основании отрицательным результата испытания, обосновал следующим образом. Испытательный срок при приеме на работу устанавливается работодателем с целью проверки соответствия работника поручаемой работе, не только по деловым качествам, но и по отношению к работе, что проявляется в соблюдении работником определенных правил поведения в процессе труда, дисциплины труда. Однако, невыполнение работником в период испытания поручений руководителя, либо прямой отказ от выполнения поручения, распоряжения руководителя, *указывают лишь на недисциплинированность работника, а не на отсутствие у работника профессиональных качеств, и не может служить основанием для увольнения работника, как не выдержавшего испытательный срок, по результатам испытания*[255].

Пример 3 — с иным выраженным подходом к проблеме. В ходе судебного процесса было исследовано, что в течение испытательного срока истец П. нарушала трудовую дисциплину и что она исполняла свои трудовые обязанности ненадлежащим

[254] Решение Пристенского районного суда Курской области от 12 апреля 2010 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

[255] Решение Кузнецкого районного суда г. Новокузнецка от 17 января 2012 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

образом. Это подтверждалось рядом документов (актов, служебных записок и приказа о наложении дисциплинарного взыскания). Принимая во внимание, что «только работодатель может дать оценку соответствия работника выполняемой работе, для чего имеет право устанавливать испытания при приеме на работу для проверки пригодности работника к работе, заключение трудового договора с конкретным лицом в целях эффективной деятельности и рационального управления является правом работодателя». В конечном счете, с учетом установленных судом обстоятельств: нарушения П. трудовой дисциплины, ее непригодности, с точки зрения работодателя, к работе в организации, действия ответчика при увольнении истца признаны обоснованными и законными[256].

Пример 4. По другой ситуации дается аналогичная характеристика испытуемому (истцу по делу) «как недобросовестного работника, который в течение рабочего дня часто отвлекался от работы: выходил курить, слушал радио, поддерживал посторонние разговоры, а также давал неквалифицированные советы»[257].

Пример 5. Гражданин Л. обратился в суд с иском к ОАО о восстановлении на работе, указав, что в период испытательного срока уволен с работы «за нарушение трудовой дисциплины» по ст. 71.

Суд в ходе разбирательства установил, что Л. 23.05.2003 обратился в отдел кадров ОАО с просьбой принять его на работу и в тот же день, после предварительных переговоров с непосредственным руководителем, приступил к исполнению своих трудовых обязанностей.

Суд иск удовлетворил, восстановив Л. на работе. Кроме того, на ответчика возложена обязанность оплатить ему время вынужденного прогула. При этом суд указал, что единственным основанием для увольнения работника по ст. 71 Трудового кодекса РФ является неудовлетворительный результат испытания. Ответчиком не представлены доказательства, свидетельствую-

---

[256] Решение Богородского городского суда Нижегородской области от 13 мая 2011 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

[257] Решение Октябрьского районного суда г. Владимира от 27 декабря 2011 г. // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 06.03.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

щие о том, что истец не справляется со своими трудовыми обязанностями. Несоблюдение работником трудовой дисциплины не могло являться основанием для расторжения с ним договора как не выдержавшего испытание.

Суд же кассационной инстанции, отменив решение, отказал Л. в удовлетворении его требований, так как было установлено, что Л. в период испытательного срока был задержан на рабочем месте в нетрезвом виде, о чем имеются соответствующие доказательства. Вывод суда о том, что несоблюдение трудовой дисциплины не могло являться основанием для расторжения с работником, принятым на работу с испытательным сроком, трудового договора, не соответствует действующему трудовому законодательству.

В период срока испытания на работника полностью распространяются законы и иные нормативные правовые акты о труде. В этот период работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка. В случае неподчинения работодатель вправе уволить его, в том числе как не выдержавшего испытательный срок[258].

Таким образом, при описанных разных позиций судов, получается, что законодателем предусмотрена альтернатива расторжения трудового договора как по общим основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 81, так и по дополнительно закрепленному в ч. 1 ст. 71 Трудового кодекса РФ основанию — при неудовлетворительном результате испытания.

Однако с таким выводом согласятся не все судьи. Также проиллюстрируем интересным примером судебного решения. Т. работала в муниципальном учреждении «Советский комплексный центр социального обслуживания населения» в должности социального работника, на основании заключенного трудового договора с испытательным сроком на три месяца. Уведомлением она была предупреждена о расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания и уволена по ст. 71 Трудового кодекса РФ — в связи с неудовлетворительными результатами испытания.

---

[258] Бойкова О. С., Филиппова М. В. Новейшая судебная практика по трудовому законодательству с комментариями // приводится по СПС Консультант-Плюс. 2019.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

В уведомлении указаны причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание: неоднократные письменные и устные жалобы обслуживаемых граждан; служебные записки заведующей отделением социального обслуживания № 1 о невыполнении истицей служебных обязанностей; справка заместителя директора по итогам служебной проверки; служебные записки главного бухгалтера об отказе от заключения договора о материальной ответственности; необоснованный отказ обслуживаемым клиентам в оказании услуг, входящих в Перечень социальных услуг, гарантированных государством, предоставляемых гражданам пожилого возраста и инвалидам на дому; неправильное и небрежное ведение отчетной документации, в том числе о расходовании денежных средств, находящихся на единой транспортной карте, выданной для служебного пользования; систематическое опоздание на проводимые заведующим отделением оперативные совещания; неисполнение распоряжений и указаний руководства учреждения.

При этом истица, будучи привлеченной к дисциплинарной ответственности в виде замечания, вновь допускает нарушение трудовых обязанностей, которые выразились в уклонении без уважительных причин от медицинского освидетельствования и отказе от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов, а также в ненадлежащем оказании социальных услуг пожилым гражданам и инвалидам (на основании заявлений граждан, справки по результатам проверки).

В силу п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

На этом основании суд пришел к выводу о том, что у ответчика имелись основания для расторжения в период испытательного срока трудового договора с истицей по п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ, поскольку она, имея дисциплинарное взыскание, вновь допустила неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Однако, учитывая, что *указанное основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя является более порочащим, чем основание, предусмотренное ч. 1 ст. 71, при этом ни истец, ни ответчик не требуют изменения формулировки увольнения, суд считает, что изменение формули-*

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

ровки увольнения в соответствии с п. 5 ст. 394 приведет к ущемлению прав истицы[259].

Как усматривается из выделенной формулировки судебного решения, позиция судьи однозначно сведена к тому, что у работодателя не было выбора, и увольнять нужно было не по отрицательным результатам испытания, а за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Очевидно, что при таких разночтениях требуются однозначные разъяснения судам по конкуренции применения норм Трудового кодекса РФ, регламентирующих увольнение по инициативе работодателя.

Вызывает одобрение позиция, отмеченная в судебном решении Волжского городского суда о том, что оценка профессиональных и деловых качеств работника в период испытательного срока является прерогативой работодателя, который по результатам испытания должен принять решение о том, желает или нет он продолжать трудовые отношения с данным работником. При этом закон не возлагает на работодателя обязанность по привлечению работника к дисциплинарной ответственности в период действия испытательного срока для подтверждения того обстоятельства, что тот ненадлежащим образом исполняет свои трудовые обязанности[260].

В тоже время и общие правила применения дисциплинарных взысканий к работникам, в том числе и испытуемым, никто не отменял. К нарушителю правил внутреннего трудового распорядка в период испытательного срока в установленном трудовым законодательством РФ порядке могут быть применены меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение по соответствующему пункту ч. 1 ст. 81 на общих основаниях.

Пример: Приказом от 22.01.2010 № 03, изданным и. о. директора, в соответствии со ст. 71 Трудового кодекса РФ Ф. предупрежден о предстоящем увольнении 28.01.2010 вследствие неудовлетворительного результата испытания. В качестве оснований в данном приказе указано: нарушение правил внутреннего

---

[259] Решение Советского районного суда г. Липецка от 04 апреля 2012 г. // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 06.03.2019).

[260] Решение Волжского городского суда Волгоградской области от 21 мая 2012 г. № 2-1823\2012 // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

трудового распорядка и трудовой дисциплины, отказ от выполнения поручений. С указанным приказом Ф. ознакомлен под личную роспись 22.01.2010, с приказом не согласился.

Акты об отсутствии на рабочем месте без уважительной причины были признаны законными и обоснованными. К доводам истца о том, что за нарушения он не привлекался к дисциплинарной ответственности, в связи с чем не было оснований его уволить как не прошедшего испытание, суд относится критически, поскольку наложение дисциплинарных взысканий является правом работодателя, работодатель учел эти обстоятельства в выводах о результатах испытания.

Оценивая собранные по делу доказательства в их совокупности и взаимосвязи, суд пришел к выводу о том, что признание результатов испытания истца неудовлетворительными в данном случае является обоснованным. При таких обстоятельствах суд не нашел оснований для удовлетворения иска о восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда[261].

Как видно по делу, для признания результатов неудовлетворительными не обязательно было налагать дисциплинарное взыскание, суд посчитал достаточным факта совершения дисциплинарного проступка и его документального закрепления в соответствии с законодательными требованиями.

Другой пример: М. обратилась с иском в суд о восстановлении ее на работе. В обоснование исковых требований указала, что работала у ответчика продавцом-кассиром по заключенному с ней трудовому договору на неопределенный срок с 09.01.2007 с испытанием в 2 месяца. Однако приказом от 12.02.2007 М. уволена по п. 7 ст. 81 Трудового кодекса РФ за утрату доверия со стороны работодателя.

Не смотря на то, что представитель ответчика иск не признал в полном объеме, он не смог представить суду достаточных доказательств по обману покупателей в связи с подкручиванием весов. Также суд не усмотрел доказанность умысла истца на обман покупателей и признал указанное обстоятельство не вес-

[261] Пример приведен по работе: Булыга Н. Не заключение трудового договора и допущение к работе: две стороны одной медали // Трудовое право. 2011. № 1. С. 61–79.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

ким для увольнения по п. 7 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Таким образом, М. была восстановлена на работе[262].

Как свидетельствует приведенный пример из судебной практики, увольнение испытуемого по одному из числа общих оснований необходимо осуществлять в установленном трудовым законодательством порядке, а если соблюсти его представляется сложным и (или) трудозатратным, то разумно было бы продумать работодателю вариант увольнения как неудовлетворительно прошедшего испытание, поскольку определённый срок испытания на тот момент еще не истёк. И в этом случае потребовалось бы соблюдение иной процедуры, закрепленной ст. 71 Трудового кодекса РФ.

Увольнение работника как не прошедшего испытание (или по результатам неудовлетворительного испытания)[263] работодатель может реализовать в любой момент до истечения срока испытания. В свою очередь гражданин, уволенный во время испытания, имеет право обжаловать данное решение работодателя в суд.

Любопытно, что в ст. 71 такой гражданин именуется «работником», не смотря на окончание трудовых отношений. И в судебной практике при рассмотрении споров данной категории, относимых к числу трудовых, за работником, о котором идет речь, по сути, сохраняется статус испытуемого до вынесения судом решения, что терминологически представляется не вполне корректным. Но иначе ни наука трудового права, ни правоприменительная деятельность данный вопрос пока не решает.

Вообще следует признать, что вопрос о расторжении трудового договора с работником, не прошедшим испытание, является достаточно, включающим в себя множество нюансов, на наиболее значимых из них остановимся подробнее.

Во-первых, отдельного обязательного внимания заслуживает вопрос о том, на какие нормы закона должна производиться ссылка при увольнении работника как не прошедшего установленное ему испытание.

---

[262] Гражданское дело № 2-852/07 // Архив Ленинского районного суда г. Барнаула Алтайского края.

[263] Представляются допустимыми обе из указанных формулировок основания увольнения, поскольку Трудовой кодекс РФ напрямую и императивно данный вопрос не регулирует, и принципиальных различий в предложенных вариантах не прослеживается.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Анализ многочисленных литературных источников, включенных в список в конце монографии, показал, что в 80–90 % случаях при оформлении увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания достаточной считается ссылка на ст. 71 либо на ч. 1 ст. 71 Трудового кодекса РФ.

Такой же результат дает анализ многочисленных судебных решений, из которых следует, что ссылка производится, как правило, либо на ч. 1 ст. 71[264], либо без указания части на ст. 71[265].

Имеют место и ошибочные, неточные по указанию на часть статьи ссылки, в частности на ч. 2 ст. 71 Трудового кодекса РФ[266]. По одному из таких дел истец изложил в своих доводах о том, что в уведомлении о расторжении трудового договора в нарушение требований закона указана ч. 2 ст. 71. Однако суд не принял во внимание данное указание, как не имеющее правового значения. По мнению суда, ст. 71 Трудового кодекса РФ предусматривает только одно основание расторжения трудового договора, как непрохождение работником испытания в период испытательного срока, и указание на ч. 2 данной статьи не изменяет смысла уведомления и не свидетельствует о его существенном недостатке[267].

---

[264] В частности: Определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 18 сентября 2018 г. по делу № 33-6230/2018. Режим доступа: http://www.garant.ru/news/1278146/ (дата обращения: 13.06.2020); гражданское дело № 2-2108/10 // Архив Центрального районного суда г. Барнаула Алтайского края; гражданское дело № 2-1321/11 // Архив Ленинского районного суда г. Барнаула Алтайского края; Решение Центрального районного суда г. Новокузнецка от 25 мая 2011 г., Решение Белогорского городского суда Амурской области от 26 июля 2010 г. № 2-180/2010 // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения 02.09.2012 г.) и мн. др.

[265] См., к примеру: Решение Якутского городского суда Республики Саха (Якутия) № 2-12231/2019 от 28 ноября 2019 г. по делу № 2-10284/2019~М-9386/2019 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 14.06.2020); гражданское дело № 2-5164\09 // Архив Центрального районного суда г. Барнаула Алтайского края; гражданское дело № 2-1396/2009 // Архив Железнодорожного районного суда г. Барнаула Алтайского края; Решение Первомайского районного суда г. Ижевска от 21 марта 2012 г. № 2-1084/12 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 06.03.2019); Решение Ленинского районного суда г. Мурманска от 15 декабря 2011 г. № 2-2880/11 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 06.03.2019) и мн. др.

[266] Решение Басманного районного суда г. Москвы от 11 января 2010 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

[267] Решение Московского районного суда Санкт-Петербурга (дата и № обезличены) // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Хотя правила, определённые Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. № 69, заставляют вообще усомниться в правильности обозначенной сложившейся практики по ссылке только на ст. 71 Трудового кодекса РФ. Так, согласно п. 5.2. Инструкции при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 Трудового кодекса РФ (за исключением случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (пункты 4 и 10 данной статьи), в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт указанной статьи.

В п. 4 ст. 77 Трудового кодекса РФ предусмотрено расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и ст. 81). Прямое указание на ст. 71 может привести к применению ст. 77 и ст. 71 в обоснование рассматриваемого основания увольнения.

Это можно подтвердить конкретными примерами.

Например, П. был уволен на основании п. 4 ч. 1 ст. 77, ст. 71 Трудового кодекса РФ в связи с неудовлетворительными результатами испытания[268].

Другой пример по делу, в котором по копии трудовой книжки можно обнаружить запись от 29.01.2010 № 20 об «увольнении по п. 4 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ по истечении срока испытания»[269]. При таком подходе норма, которую применил работодатель (или его представитель), не соответствует тексту непосредственного основания прекращения трудового договора. Хотя понятно, что это неудачная попытка в совокупности сослаться на ст. 71 и указанный пункт ст. 77.

Любопытно в данном частном случае и другое: суд полагает, что при издании приказа от 29.01.2010 № 7 о прекращении действия трудового договора (трудовых отношений) с работником в качестве оснований увольнения указан п. 4 ч. 1 ст. 77, а не ст. 71 Трудового кодекса РФ, имеющая более точное основание, а не общее основание прекращения трудового договора.

---

[268] Решение Ленинского районного суда г. Перми от 24 января 2012 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

[269] Пример приведен по работе: Булыга Н. Не заключение трудового договора и допущение к работе: две стороны одной медали // Трудовое право. 2011. № 1. С. 61–79.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

С учетом изложенного и ч. 5 ст. 394 суд изменил формулировку основания увольнения с п. 4 ч. 1 ст. 77 на следующую: «Уволить мастера производственного обучения по профессии «сварщик» Г. в связи с неудовлетворительным результатом испытания, по ч. 1 ст. 71 Трудового кодекса РФ».

Как уже выше обозначено, с такой правовой трактовкой не представляется возможным согласиться в связи с принципиальным расхождением с позицией Министерства труда РФ.

Более того, основание расторжения трудового договора по неудовлетворительным результатам испытания логически следовало бы отнести к основаниям расторжения договора по инициативе работодателя, но в ст. 81 данное основание отдельно не поименовано. В этой связи не случайно можно встретить ссылку на п. 14 ст. 81[270] (в других случаях, установленных Трудовым кодексом и федеральными законами) либо, что точнее, по мнению автора, — п. 14 ст. 81 и ст. 71 Трудового кодекса РФ[271]. Не смотря на то, что анализируемый вопрос уже давно поднимался как актуальный и требующий своего однозначного разрешения[272], тем не менее, и сегодня он остаётся открытым, поскольку отсутствует четкая регламентация в законе или иных нормативно-правовых актах, равно как и нет единообразного правоприменения.

Практика соответственно исходит из различного справочного материала, статей специалистов, у которых мнения по поводу ссылки на норму праву расходятся. Так, например, в своем справочнике М. Ю. Рогожин, предоставляя примерные образцы разных документов, в том числе приказа о прекращении трудового договора и увольнении работника, а также внесения записи в трудовую книжку испытуемому работнику делает отметку при неудовлетворительных результатах испытания на ст. 71 и п. 14 ч. 1 ст. 81[273].

---

[270] Решение Ленинского районного суда г. Перми от 14 декабря 2011 г. № 2-4831/2011 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 06.03.2019).

[271] Например: гражданское дело № 2-356\06 // Архив Ангарского городского суда Иркутской области; Решение Тяжинского районного суда Кемеровской области от 26 августа 2010 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

[272] Минкина Н. Особенности испытательного срока // эж-«Юрист». 2008. № 25. С. 15.

[273] Рогожин М. Ю. Кадровый бестселлер. Справочник // приводится по СПС Консультант-Плюс. 2019.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Действительно, основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, каковым является основание по неудовлетворительным результатам испытания, обобщенно закреплены в ст. 81 Трудового кодекса РФ. Вместе с тем, например, п. 14 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ определяется как отсылочная норма: «…и в других случаях, установленных Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами». В их число по указанной трактовке включается увольнение по ч. 1 ст. 71 Трудового кодекса РФ.

В этой связи неверным представляются суждения о том, что на сегодняшний день ст. 81 Трудового кодекса РФ содержит исчерпывающий перечень случаев, при наступлении которых трудовой договор может быть расторгнут работодателем[274]. Как раз недоработка данной нормы, по мнению автора работы, обнаруживается в рамках настоящего исследования. В идеале ситуация, когда напрямую в качестве отдельного основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя законодатель бы указал в ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ «по неудовлетворительным результатам прохождения испытания».

Итак, по мнению автора работы, по состоянию на сегодняшний день наиболее точным и полным было бы ссылаться на п. 14 ч. 1 ст. 81 и ч. 1 ст. 71 Трудового кодекса РФ в совокупности.

Однако на практике можно увидеть и абсолютно ошибочные ссылки, когда норма закона не соответствует обозначенному в ней основанию. Например: в судебном заседании установлено, что В. был принят на работу в ООО ЧОП «Щит» на должность охранника, и был уволен «по п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ, как не прошедший испытательный срок», что подтверждается трудовой книжкой. Исходя из названной нормы кодекса, суду пришлось оценивать соблюдение процедуры увольнения, в частности, проведению аттестации работника для определения соответствия его квалификации занимаемой должности или выполняемой работы[275].

Во-вторых, для расторжения трудового договора по неудовлетворительным результатам испытания законодатель

---

[274] Болгерт Д. Увольнение по инициативе работодателя: судебная практика // Трудовое право. 2012. № 1. С. 82.

[275] Решение Центрального районного суда г. Новокузнецка от 19 ноября 2010 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

обязал работодателя предупредить об этом работника не позднее чем за три календарных дня. Нередко на практике упускается из виду словосочетание «не позднее чем…», стремясь ровно за три дня предупредить, дожидаясь, времени увольнения работника. Принять решение об увольнении работника работодатель может и раньше, также как и, к примеру, предупредить работника о своем решении хоть за неделю. Однако сделать это без предупреждения как такового или менее, чем за три дня работодатель не вправе. И по данному вопросу не представляется возможным согласиться с мнением Н. В. Закалюжной, которая считает, что на этот счет отсутствует на сегодняшний день единая позиция по толкованию закона, в том числе судебными органами[276]. Проведенный автором анализ множества решений судов однозначно свидетельствует об обратном: среди прочих юридически значимых обстоятельств одинаково важным является тот факт, соблюден ли работодателем при расторжении трудового договора с испытуемым работником установленный срок, предупреждение должно состояться не менее, чем за три дня. В случае нарушения только этого требования, порядок увольнения работника признается судами незаконным. Ниже приведем различные подтверждающие изложенные обстоятельства примеры из числа судебной практики.

При этом важным является соблюдение не только срока предупреждения, но и иных законодательных требований к форме и содержанию данного уведомления, направляемого работнику. Разберемся в вопросе через реальные примеры посредством анализа отдельных судебных решений.

Так, 01.07.2005 Иванов был принят на должность юрисконсульта в ООО «ЖилКом» с испытательным сроком три месяца, что нашло свое отражение в трудовом договоре, заключенном на неопределенный срок. 09.09.2005 Иванов был ознакомлен с приказом № 52 о привлечении его к дисциплинарной ответственности (выговор) за нарушение условия трудового договора, выразившегося в невыполнении обязанности по ведению претензионной работы с должниками ООО.

---

[276] Закалюжная Н. В. Дополнительные элементы содержания трудового отношения в российском и зарубежном законодательстве // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 3(52), март. С. 104–105.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

26.09.2005 его ознакомили с приказом № 54 о расторжении с ним трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом прохождения испытания по причине нарушения условия трудового договора, указанного в приказе № 52 от 09.09.2005.

Иванов, считавший, что условия трудового договора выполнялись им в полном объеме, оспорил в суде законность как наложенного на него дисциплинарного взыскания, так и увольнения.

По результатам судебного процесса суд оценил, что ответчиком по делу не было представлено доказательств ненадлежащего исполнения истцом своих обязанностей, возложенных на него трудовым договором, и неисполнения им поручений и распоряжений руководителя. Более того, за 2 месяца работы качество исполнения трудовых обязанностей Иванова начальником юридического отдела как непосредственным начальником не контролировалось, замечаний по ненадлежащему исполнению обязанностей не высказывались.

Кроме того, судом установлено, что работодатель при увольнении работника сразу ознакомил его с принятым решением и изданным приказом о расторжении трудового договора без надлежащего предупреждения в письменной форме. По справедливому мнению судьи, такой приказ констатирует уже сам факт увольнения, но не исполняет роль предупреждения о предстоящем увольнении[277].

Как следует из ситуации, работодателем оформлено увольнение с нарушением процедуры и главного законодательного требования — извещения работника за 3 дня о предстоящем увольнении. Аналогичных нарушений норм об увольнении в период испытания немало на практике, однако не каждая такая ситуация обжалуется работниками в судебном порядке.

Кроме того, наряду с данным нарушением нередко встречаются и иные нарушения, к примеру, расторжение трудового договора с испытуемым работником, находящимся на лечении согласно листку временной нетрудоспособности, что неизбежно приводит к восстановлению работников в должности

[277] Гражданское дело № 2-356\06 // Архив Ангарского городского суда Иркутской области.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

в соответствии с принятым судом решением[278]. Конечно, в таких случаях следует переносить дату увольнения на первый рабочий день работника после такой болезни, тогда при выполнении иных требований трудового закона у суда не возникнет сомнений в соблюдении процедуры расторжения договора[279].

Другой пример. По одному из дел стало известно, что работница о своем увольнении как не прошедшая испытание узнала из приказа № 35 от 13 марта 2009 г. «Об уведомлении о предстоящем увольнении». По утверждению истца В., ее предупредили за 1 день до расторжения договора, заявив в процессе, что дата, проставленная в приказе, выполнена не ею. Вместе с тем суду не было представлено доказательств, опровергающих принадлежность росписи истице, так же как того, что дата ознакомления с данным приказом выполнена не В. Поэтому доводы истца о совокупности с иными доказательствами признаны несостоятельными и оценены судом критически, в иске В. было в полном объеме отказано, поскольку приказ о предстоящем увольнении издан в установленный в ст. 71 Трудового кодекса срок до издания приказа об увольнении[280].

Обращает на себя внимание по данному примеру нетипичная форма уведомления — в виде приказа. Не трудно заметить, что исходя из норм Трудового кодекса РФ, законодатель не закрепляет прямого указания на то, что под уведомлением понимается отдельный документ. Тем самым, можно считать, что такой необычный вариант толкования формы уведомления хотя и является своеобразным исключением, но им не нарушается никаких требований закона в отличие от первого примера, где

---

278 См., например: Решение Орджоникидзевского районного суда города Новокузнецка Кемеровской области № 2-1339/2018 2-1339/2018~М-1148/2018 М-1148/2018 от 30 октября 2018 г. по делу № 2-1339/2018 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 14.06.2020); Решение Якутского городского суда Республики Саха (Якутия) № 2-12231/2019 от 28 ноября 2019 г. по делу № 2-10284/2019~М-9386/2019 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 14.06.2020).

279 См., к примеру: Решение Железнодорожного городского суда Московской области № 2-2040/2019 2-2040/2019~М-1754/2019 М-1754/2019 от 10 сентября 2019 г. по делу № 2-2040/2019 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 14.06.2020).

280 Гражданское дело № 2-1396/2009 // Архив Железнодорожного районного суда г. Барнаула Алтайского края.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

предупреждение подменено приказом об увольнении работника и, тем самым, не соблюден предусмотренный законом срок. Последнее, пожалуй, является ключевым в судебной интерпретации применения ст. 71 Трудового кодекса РФ.

Так, по одному из дел суд установил, что работник в период испытания в действительности регулярно нарушал дисциплину труда, и его поставили в известность о том, что он неудовлетворительно прошел испытание путем ознакомления с заключением о прохождении испытания, однако поскольку это было сделано в день увольнения одновременно с изданием приказа, то работника восстановили на работе[281], по сути, по причине нарушения срока и порядка расторжения трудового договора.

Также бывают весьма смелые незаконные случаи *устного* оповещения работника о предстоящем увольнении. Так, по одному из дел в судебном заседании установлено, что 18.03.2009 было изготовлено уведомление об увольнении в связи неудовлетворительными результатами испытания, которое К. не было вручено. Довод представителя ответчика о том, что уведомление ей было объявлено устно, судом не был признан, так как в соответствии со ст. 71 предупреждение об увольнении выносится в письменной форме, не позднее, чем за три дня до даты увольнения. 20 марта 2009 г. указанное уведомление было направлено почтой истцу, извещение о котором К. получила 22.03.2009 а само уведомление — 23.03.2009. В соответствии с трудовым законодательством, датой увольнения К. должно быть 26 марта 2009 г. Кроме того, Трудовой кодекс предусматривает личное вручение уведомления работодателем работнику при неудовлетворительном результате испытания, так как с момента вручения начинается трехдневный срок, предусмотренный ст. 71 Трудового кодекса РФ[282].

Итак, если не принимать во внимание последний пример с явным нарушением трудового законодательства РФ, остальные

---

[281] Решение Чкаловского районного суда г. Екатеринбурга по делу 2-3004/2018 2-3004/2018~М-2109/2018 М-2109/2018 от 17 июля 2018 г. по делу № 2-3004/2018 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 14.06.2020).

[282] Решение Железнодорожного районного суда г. Самара от 30 декабря 2009 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

приведенные примеры, перечень которых можно было бы продолжить, уже ярко свидетельствует о том, что ни в Трудовом кодексе РФ, ни в упомянутом постановлении Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» не предусмотрена форма предупреждения работника о расторжении трудового договора по данному основанию, следовательно, она является свободной и произвольной. Тем не менее, в этом важном документе обязательно должны найти отражение причины (обоснование), послужившие основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (абз. 1 ст. 71 Трудового кодекса РФ).

В этой связи на практике выработаны различные образцы такого предупреждения, с которыми можно ознакомиться в специальной юридической литературе. Не сомневаясь в значимости кадрового опыта и ценности наработанной практики, следует признать, что, к сожалению, не все из рекомендуемых вариантов корректны и способны выдержать критику с юридических позиций. Так, далеко не в одном случае можно натолкнуться на примерные образцы соответствующего уведомления (извещения или предупреждения)[283], но без указания причин непрохождения испытания, что явно противоречит указанной норме права.

Так, например, О. Кондратьева вообще напрямую в противоречии ч. 1 ст. 71 отмечает в своей работе, что «в законе не сказано, что обоснование обязательно должно быть в письменной форме»[284].

Наоборот, мнение В. И. Егорова и Ю. В. Харитоновой, которую автор полностью разделяет, сводится дословно к тому, что в предупреждении обязательно должны быть указаны причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание[285].

---

[283] Чуркина Н. Сотрудник не выдержал испытание: оформляем документы // Кадровое дело. 2007. № 11. С. 57; Иванова М. Составляем положением об испытательном сроке // Кадровое дело. 2006. № 11. С. 38 и др.

[284] Кондратьева О. Испытательный срок: попытка или пытка? // приводится по СПС Консультант-Плюс. 2019; Рогожин М. Ю. Кадровый бестселлер. Справочник // приводится по СПС КонсультантПлюс. 2019.

[285] Егоров В. И., Харитонова Ю. В. Трудовой договор: учебное пособие // приводится по СПС Гарант. 2019.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Более того, причины расторжения трудового договора по инициативе работодателя не менее важны непосредственно для самого работника, и это можно встретить в исковых заявлениях. Так, истец по одному из гражданских дел указал, что «врученное ему уведомление не несёт разъяснительный характер, отсутствуют причины увольнения, и сообщается только о фактическом увольнении»[286].

Одновременно в ст. 71 Трудового кодекса РФ также не указывается, в каком виде работодатель должен указать эти причины, которые послужили основанием для признания работника не выдержавшим испытание. И здесь в правовой литературе данное обстоятельство по-разному трактуется. Так, по мнению И. В. Сайфуллиной, целесообразно оформлять результаты испытания в виде отдельного документа наряду с уведомлением — заключения, предложив его примерную форму в одной из своих работ[287].

Однако не представляется возможным согласиться с данным предложением (не столько по содержанию, сколько по форме), так как дополнительно предлагаемое заключение лишь усложнит и без того не простой документооборот в кадровом делопроизводстве. Вполне уместно размещение причин не прохождения испытания (т. е. неудовлетворительных результатов) в одном документе — уведомление (или предупреждение), примерный образец которого с учетом всего выше отмеченного предлагается в *Приложении 7.*

Принимая во внимание указанную проблематику, не удивительно, что на практике встречаются такие уведомления, в которых не только отсутствует причина не прохождения испытания, но даже ссылка на нормы Трудового кодекса РФ, что является обязательным в любом случае прекращения трудового договора как в приказе, так и в предупреждениях. Не случайно на практике работодатель не утруждает себя объяснением причин, почему работник не прошел испытание.

---

[286] Решение Тяжинского районного суда Кемеровской области от 26 августа 2010 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

[287] Сайфуллина И. В. Расторжение трудового договора с работником, не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ) // Социальное и пенсионное право. 2009. № 3. С. 31–34.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

По указанному вопросу приведем очередной пример. По одному из трудовых споров выяснилось, что дворник В. получил предупреждение со следующим содержанием: «В связи с неудовлетворительным результатом испытания предупреждаем Вас, что Вы будете уволены 14 ноября 2008 г. согласно п. 4 трудового договора от 10.09.2008»[288].

Как видно из содержания уведомления, работодатель в нарушение закона не указал ни причину, ни норму Трудового кодекса, неправомерно к тому же сославшись на содержание трудового договора. Отсутствие в уведомлении причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание, также было соответствующим образом оценено судом по данному делу. Помимо неверного оформления предупреждения, также суду не представлены доказательства того, что дворнику В. было вручено данное уведомление. На нем отсутствовали соответствующие отметки, не было представлено и акта об отказе от вручения предупреждения. Именно это обстоятельство — по сути, не уведомление испытуемого работника в установленный срок о расторжении трудового договора свидетельствует о нарушении порядка увольнения, что было положено в основу судебного решения о восстановлении В. на работе в должности дворника.

Итак, еще раз оговорюсь, что автор не ставит под сомнение практическую ценность кадрового делопроизводства, но в некоторых случаях предлагаемые образцы уведомлений и предупреждений, как видно, все же вводят в заблуждение субъектов трудовых отношений по применению тех рекомендаций, которые разработаны не в полной мере согласно действующему трудовому законодательству РФ.

При этом за последнее время стали возникать ситуации, связанные с заблуждением работника о том, что работодатель до принятия решения об увольнении и направления уведомления работнику должен запросить у последнего некое объяснение по фактам ненадлежащего исполнения обязанностей, которые легли в основу решения работодателя о неудовлетворительном результате испытания. Однако суды считают такие

[288] Гражданское дело № 2-670\09. Лист дела 22 // Архив Железнодорожного районного суда г. Барнаула Алтайского края.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

претензии работника необоснованными. Так, в одном из своих определений суд справедливо указал, что законодательство не предусматривает получение объяснения работника, не выдержавшего испытательный срок, о причинах ненадлежащего исполнения им трудовых обязанностей[289].

Также как при соблюдении всех установленных законом правил дополнительно не требуется оформление некоего «соглашения о расторжении трудового договора по ч. 1 ст. 71 Трудового кодекса (неудовлетворительный результат испытания)»[290]. В этом случае работодатель лишь усложняет процедуру увольнения, которая в этой части не будет иметь юридического значения.

В-третьих, продолжая рассматривать вопрос о порядке расторжения трудового договора по неудовлетворительным результатам испытания, в дальнейшем на основании ст. 84.1 Трудового кодекса РФ работодателем оформляется приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. Как всегда, по общему правилу, в таком приказе в обязательном порядке производится ссылка на нормы кодекса и причины увольнения, в противном случае суд может признать всю процедуру расторжения договора с испытуемым работником незаконной[291].

При расторжении трудового договора с работником работодателю также необходимо учесть требования ч. 6 ст. 81, по условиям которой не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. В случае увольнения работника в один из указанных периодов, документально подтверждаемых, как уже выяснилось, суды, как правило, относят это к числу грубых и очевидных нарушений трудового

---

[289] Определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 18 сентября 2018 г. по делу № 33-6230/2018. Режим доступа: http://www.garant.ru/news/1278146/ (дата обращения: 13.06.2020).

[290] Решение Медведевского районного суда Республики Марий Эл № 2-1455/2019 2-1455/2019~М-1666/2019 М-1666/2019 от 27 ноября 2019 г. по делу № 2-1455/2019 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 14.06.2020).

[291] Например: Решение Ванинского районного суда Хабаровского края № 2-824/2019 2-824/2019~М-773/2019 М-773/2019 от 3 сентября 2019 г. по делу № 2-824/2019 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 14.06.2020).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

законодательства РФ. В этой связи закономерно можно столкнуться в ходе судебного разбирательства с признанием ответчиком иска[292].

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора, как известно, должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона. Как уже выяснилось, наиболее точным представляется в рассматриваемом случае внесение следующей записи в трудовую книжку: «Уволен по неудовлетворительным результатам испытания (или как не прошедший испытание), п. 14 ч. 1 ст. 81 и ч. 1 ст. 71 Трудового кодекса РФ».

Таким образом, можно заключить, что для признания законным увольнения работника как не прошедшего испытательный срок, работодателю необходимо соблюсти определенный процессуальный порядок.

1) Увольнение испытуемого работника в этом случае возможно только до истечения испытательного срока, точнее — не позднее, чем за три календарных дня до его окончания (ст. 14, ст. 71 Трудового кодекса РФ). Представляется, что трехдневный срок предупреждения имеет целевое назначение. Он дает возможность работнику подготовиться к увольнению, возможно, использовать дни предупреждения для поиска новой работы. Кроме того, предупреждение работника о предстоящем увольнении и неудовлетворительные результаты испытания сами по себе не лишают работника права расторгнуть трудовой договор, заключенный с условием испытания, по своей инициативе, предупредив работодателя о предстоящем увольнении за три дня.

2) До непосредственного увольнения испытуемого работодатель обязан в указанные сроки предупредить его об этом в письменной форме, в частности, оформив «уведомление». Главное, что здесь следует отразить — веские и обоснованные причины, послужившие основанием для признания работника

[292] Решение Шекснинского районного суда Вологодской области от 17 января 2011 г. № 2-57/2011 // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

не выдержавшим испытание. Абстрактные формулировки причин увольнения недопустимы.

3) Также недопустимо подменять уведомление приказом об увольнении работника. Очевидно, что в приказе констатируется сам факт увольнения, а не предупреждения о предстоящем увольнении и имеет целью ознакомить работника с уже изданным приказом о расторжении трудового договора.

4) Расторжение трудового договора при неудовлетворительном испытании производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа, если он имеется, и, естественно, без выплаты выходного пособия.

На основании изложенного с учетом ряда процессуальных нюансов и спорных вопросов в оформлении, а также возможно предстоящих трудностей в суде по доказыванию рассматриваемой категории дел, представляется, что порядок увольнения граждан в период их испытания нельзя в полной мере назвать упрощенным. В отличие, например, от установленного порядка в Китае, где трудовой договор расторгается немедленно в период испытания[293].

В контексте рассматриваемых вопросов хотелось бы привести любопытное мнение отдельных практиков по работе с кадрами. Они выражают свое убеждение в том, что увольнение сотрудника в период испытания — это самое простое, но вовсе неэффективное с кадровой точки зрения решение. Это обусловлено рядом причин. Во-первых, об эффективном специалисте в любом случае можно говорить только спустя 8–10 месяцев. Во-вторых, неудовлетворительный результат испытания — это всегда следствие ошибок на стадии подбора. В-третьих, компания тратит время: 3 месяца испытания для одного, а потом еще такой же срок для другого. Хотя выгоднее попытаться найти этому работнику иное применение или подтянуть его навыки с помощью соответствующих тренингов[294].

Согласиться с этим высказыванием или критиковать его — во многом будет зависеть от кадровой политики той или иной организации. Кроме того, нельзя сбрасывать со счетов индивидуальные особенности работников.

---

[293] См. подробнее: Киселев И. Трудовое право в Китае и Вьетнаме // Человек и труд. 2000. № 9. С. 53.

[294] Чуркина Н. Сотрудник не выдержал испытание: оформляем документы // Кадровое дело. 2007. № 11. С. 58.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Завершая параграф, следует упомянуть, что впоследствии если же работник не согласен с признанием работодателем результатов его испытания неудовлетворительными и с прекращением на этом основании трудового договора с ним, то он вправе обжаловать решение работодателя в суд, обратиться с иском о восстановлении на работе, выплате ему заработной платы за время вынужденного прогула, включении этого времени в стаж работы, а также о возмещении денежной компенсации морального вреда, причиненного необоснованным увольнением (ст. 71, ст. 394 Трудового кодекса РФ).

Но в этом случае работнику необходимо учитывать установленный ст. 392 кодекса общий срок для обращения с иском в суд по спорам об увольнении независимо от основания прекращения трудового договора. Так, работник имеет право обратиться в суд общей юрисдикции за разрешением спора об увольнении в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы (ст. 66.1).

В противном случае при заявлении о пропуске срока ответчиком суд ссылается в решении на ст. 199 ГПК РФ, согласно которой пропуск истцом без уважительных причин срока обращения в суд является самостоятельным основанием для вынесения решения об отказе в исковых требованиях по данному основанию без исследования иных фактических обстоятельств. К сожалению, такие гражданские дела с подобными решениями суда по ним — не редкость[295].

Как отмечено в п. 1 Постановления Пленума Верховного суда РФ № 2, все дела о восстановлении на работе, независимо от основания прекращения трудового договора, включая и расторжение трудового договора с работником в связи с неудовлетворительным результатом испытания подсудны районному суду.

Не смотря на то, что примеры судебных решений приводятся на протяжении всей настоящей работы, отдельно хоте-

[295] См., например: гражданское дело № 2-740/2006 // Архив Кировского районного суда г. Иркутска; гражданское дело № 2-3462-09 // Архив Центрального районного суда г. Барнаула Алтайского края.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

лось бы остановиться на некоторых обобщениях судебной практики по анализируемой категории дел, что рассматривается в последнем параграфе монографии.

2.2. Судебная практика о восстановлении на работе работников, уволенных как не прошедших испытание

Обращаясь к анализу судебной статистики, можно заметить, что по данным Управления Судебного Департамента РФ за последнее десятилетие доля трудовых споров в общем числе гражданских дел, принятых к производству в судах общей юрисдикции по стране, в среднем колеблется до 7 %[296]. Причем, существенную часть из них составляют споры об оплате труда и восстановлении на работе, признании увольнения незаконным. Между тем отдельной судебной статистики относительно увольнения работников в период испытания, конечно же, в силу узости вопроса, не предусмотрено.

Однако современные возможности позволяют провести наиболее расширенный и предметный анализ интересующей категории дел с помощью специальных поисковых правовых систем[297]. Таким образом, как обозначено во введении монографии, анализ около 100 вступивших в силу судебных решений и определений разных регионов нашей страны с 2006 по 2019 гг. показал, что в последнее время работники стали видимо чаще обращаться с исками в суд о восстановлении на работе в связи с увольнением по неудовлетворительным результатам испытания.

Однако при этом итоги анализа судебных актов не подтвердили весьма популярное утверждение, встречающееся в специальной юридической литературе о том, что имеющиеся единицы дел такой категории почти всегда удовлетворяются.

---

[296] Судебный департамент при Верховном Суде Российской Федерации. Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 2019, 2018 гг. и т.д. // Режим доступа: http://www.cdep.ru/index.php?id=5 (дата обращения: 20.03.2020).

[297] В настоящей работе использованы судебные решения, размещенные в основном в двух справочно-поисковых системах: «Право.ru» и «Судакт.ru», на которые делаются соответствующие сноски на протяжении всей работы.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Чаще всего исковые требования удовлетворялись частично. В случае же оспаривания отказа в иске в вышестоящих инстанциях, решения, принятые в первой инстанции, как правило, оставляли без изменения, а жалобы — без удовлетворения[298].

Данный факт, пожалуй, свидетельствует о том, что пополнение юридической литературы по теме испытания работника делает и работников более просвещенными и, может быть, активными, равно как и работодателей подкованными в вопросе о «подводных камнях» испытательного срока. Работодатели все больше стараются придерживаться требований закона и обосновывать принятое решение, а работники чаще стремятся выявить неправомерное поведение работодателя в процессе своего увольнения.

Причем, если истцы не пропустили без уважительных причин месячный срок, установленный ст. 392 Трудового кодекса РФ, являются на судебные заседания и занимают активную позицию в процессе доказывания, не отказываясь от исковых требований, то наиболее вероятно, что в решении суда иск будет полностью либо частично удовлетворен.

Как показала практика, чаще всего (почти в 90 % случаев) удовлетворяются иски по анализируемым гражданским делам (из числа удовлетворенных) по причине несоблюдения работодателем каких-либо нюансов по требуемой процедуре увольнения. Также распространенно (в 10 % случаев) недостаточное обоснование не прохождение работником испытания, в частности, причины увольнения с абстрактными формулировками и отсутствие документального подтверждения выводов, на основании которых принято решение об увольнении.

Однако неслучайно интересующая категория дел по отдельным районным судам встречается не часто. Это связано,

---

[298] См., например, в период 2011–2012 гг.: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Ленинградского областного суда от 07 декабря 2011 г. № 33-5827/2011, Определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14 февраля 2011 г. № 33-3766, Определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 14 июня 2012 г. Определение Вологодского областного суда от 11 апреля 2012 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019); Определение Ростовского областного суда от 29 марта 2012 г. № 33-3472 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 06.03.2020).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

прежде всего, с трудностями доказывания уволенными гражданами (истцами) того, что испытательный срок они выдержали, следовательно, их уволили незаконно, не смотря на то, что бремя доказывания по делам об увольнении лежит на работодателе. На данное обстоятельство в специальной литературе уже неоднократно указывалось[299]. Не меньшие сложности в подборе доказательств испытывает и сам работодатель.

Когда работодатель не может доказать, что работник не справился со своей работой либо справился ненадлежащим образом, суд должен трактовать фактические обстоятельства дела в пользу работника. Напомним, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения лежит на работодателе (п. 23 Постановления Пленума Верховного суда РФ № 2).

Тем не менее, определенную сложность у сторон гражданского дела по рассматриваемой категории вызывает процесс состязания. В соответствии с положениями ст. 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказывать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений.

Так, например, по одному из дел истец настаивал на том, что он был принят на работу без испытательного срока, даже заявил ходатайство о проведении экспертизы его подписи на трудовом договоре. Однако в последующем от ходатайства отказался. В этой связи, поскольку других доказательств того, что трудовой договор В. не подписывался, представлено не было, суд исходил из фактических обстоятельств дела, т. е. что В. принят на работу с испытанием в три месяца[300]. Применительно к данном случаю настаивание на проведение экспертизы явно затянуло бы дело, по которому выявлялось грубое нарушение работодателем порядка расторжения трудового договора по неудовлетворительным результатам испытания — без предупреждения работника за три календарных дня, вообще без направления ему уведомления. Этого было достаточно для удовлетворения исковых требований.

---

[299] См., к примеру: Григорьев Д. Нарушения трудовых прав работника — две стороны одной медали // приводится по СПС Консультант-Плюс. 2019.

[300] Гражданское дело № 2–670/09 // Архив Железнодорожного районного суда г. Барнаула Алтайского края.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Однако в другой ситуации такая непоследовательность позиции истца вполне могла завершиться отказом в иске в силу не представления доказательств по тем обстоятельствам, на которые он ссылается.

Сказанное позволяет заключить, что в немалой степени исход разрешения трудового спора, в частности на примере рассматриваемой категории дел, зависит от процессуальной подготовленности и активности сторон.

Бесспорно, что каждая жизненная ситуация уникальна и не возможно дать конкретный алгоритм действий для соревнующихся сторон. Однако, исходя из анализа судебной практики, можно определить примерный перечень возможных доказательств (дифференцировано для работодателя и уволенного гражданина).

В отношении работодателя можно указать на следующее.

– Прежде всего, работодателю при приеме гражданина на работу рекомендуется продумывать формулировки трудового договора и должностной инструкции на предмет точного определения круга должностных обязанностей и предъявляемых деловых качеств работника. Именно о них нередко идет спор в судебном порядке. Работодатель должен помнить, что предусмотренными законом способами (отдельными своими распоряжениями и поручениям) он вправе вменять в обязанности испытуемому работнику, но в пределах положений, предусмотренных нормами ст. 60 Трудового кодекса РФ.

– Во избежание недоразумений до начала работы необходимо составлять акт приема-передачи дел, папок, документов и пр. Позволим себе предположить, что любой работник может не пройти испытание, а работодателя не устроит его работа, если документация будет утеряна, находится в беспорядочном состоянии и несистематизированном виде.

– Чтобы позиция работодателя была обоснованна, помимо оформления листа о прохождении испытания, можно ссылаться на локальные нормативные акты и иные документы, содержащие требования к деловым качествам работника, и с которыми его знакомили еще до подписания трудового договора.

– Работодатель должен оценивать деловые качества работника, проявляемые в работе в конкретных ситуациях либо отдельных случаях. Недолжное поведение испытуемого работ-

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

ника с указанием нарушения требований трудового договора, должностной инструкции, коллективного договора, локального нормативного акта и т. д., возможно не только в листе о прохождении испытания, но и в соответствующем акте. Акт традиционно составляется в присутствии 2–3 лиц, которые впоследствии могут стать свидетелями по делу при разрешении трудового спора. Работника необходимо с актом ознакомить.

– Дополнительно при необходимости работодатель может провести служебную проверку, по результатам которой оформить соответствующее заключение. В его содержании можно дать оценку как работе, так и деловым качествам работника на предмет их соответствия предъявляемым в должностной инструкции требованиям.

– В некоторых ситуациях целесообразно оформление докладных, к примеру, других сотрудников, взаимодействующих по работе с испытуемым гражданином.

– На основании докладных о том, что новый работник не справляется с работой либо выполняет ее некачественно, работодатель вправе вынести отдельное распоряжение о переложении невыполненной обязанности испытуемого на другого сотрудника с обязанностью своевременно и надлежащим образом ее исполнить.

– Недостатки в работе испытуемого, вызвавшие серьезные последствия для деятельности организации, могут послужить основанием для применения дисциплинарного взыскания. Существенным доказательством для работодателя будет являться оформленный им в установленном законом порядке приказ о наложении на испытуемого работника дисциплинарного взыскания.

– Целесообразен особый контроль со стороны непосредственного начальника и (или) наставника за работой испытуемого. Данные лица в присутствии свидетелей вправе высказывать текущие замечания, лучше в письменном виде, например, в листе о прохождении испытания, а равно представлять работодателю соответствующие отчеты, докладные и служебные записки.

– В том случае, когда работник отказывается от подписи в получении уведомления, в приказе и иных документах, за последние годы в суде стали достаточно часто обозреваться

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

видеозаписи[301] как доказательства выполнения работодателем процедуры расторжения трудового договора.

– В свою очередь испытуемому работнику заблаговременно нужно подумать о своих возможных доказательствах, в т. ч., по следующим рекомендуемым направлениям.

– Начиная с первого дня работы можно обратиться за устным разъяснением круга вмененных обязанностей. Для работника желательно, чтобы его обязанности по трудовому договору, должностной инструкции носили исчерпывающий характер.

– Если работник физически не справляется со своими обязанностями либо сталкивается с иными трудностями в работе, то ему можно посоветовать написать обоснованную служебную записку на имя работодателя, не забыв оставить у себя с отметкой о получении копии. Как известно, на практике эти трудности можно всегда создать работнику только на почве личных неприязненных отношений по методу «завалив документами». Для наглядности приведем пример в отношении, допустим, юрисконсультов в юридическом отделе. Начальник юридического отдела всегда имеет теоретическую возможность одному юрисконсульту отписывать документов больше, чем другому, или целенаправленно только испытуемому работнику, тем более что при этом нигде не зафиксировано, сколько конкретно и за какой период времени работник должен составить, например, договоров, представлять интересы организации в гражданском процессе и т. д. У работников в обозначенном примере чаще всего отсутствуют какие-либо нормы труда.

– В любом случае свою версию поведения работник всегда может изложить в классическом объяснении по собственной инициативе, предоставив работодателю.

– Свою позицию работник также может кратко осветить непосредственно в отчете (промежуточном, итоговом или предметном — по результатам служебной проверки), и в момент ознакомления с этими документами, задействовать своих свидетелей, если таковые, конечно, найдутся.

---

301 См. подробнее, например: решение Ленинского районного суда г. Тюмени № 2–4903/2019 2–4903/2019~М-3455/2019 М-3455/2019 от 7 августа 2019 г. по делу № 2–4903/2019 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 14.06.2020).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

– Благоприятна для работника ситуация, когда за весь период испытания он не имел дисциплинарных взысканий, нареканий со стороны руководства, поэтому отсутствие приказов о наказании — уже доказательство того, что работник с поручаемой ему работой справлялся и претензий к работе работодатель не выражал посредством наложения взысканий.

– Если работодатель ссылается на ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей, то работник может продумать объективные причины, препятствующие надлежащему выполнению своей трудовой функции (неисправность оборудования, несвоевременное обеспечение сырьем и материалами и т. д.).

– Как доказательство добросовестного труда можно расценивать и тот факт, когда испытуемому работнику выплачивалась премия, предусмотренная в организации, что можно подтвердить соответствующим расчетным листком по заработной плате данного работника.

– Оценивая представленные суду доказательства в совокупности, можно обратить внимание и на тот факт, что на предыдущем месте работы по такой же или аналогичной должности работник зарекомендовал себя самым положительным образом (что подтверждается характеристикой, сведениями о награждениях, почетными грамотами, благодарственными письмами и др.).

– К окончанию испытания работник может по собственной инициативе составить отчет о проделанной им за испытательный срок работе с указанием на ее объем, полноту и качество. Самоотчет предоставить работодателю, а его копию с отметкой о получении оставить у себя. Возможно, представленный отчет будет наглядно свидетельствовать о работе испытуемого и способствовать объективной оценке работодателем деловых качеств нового работника.

В дополнение хотелось бы отметить, что, несмотря на то, что преимущества в представлении доказательственной базы, как принято считать, — у работодателя и, порой, работник в предоставлении доказательств по делу рассматриваемой категории испытывает серьезные сложности, как правило, как показано выше в палитре возможностей по доказательствам, они решаемы. Для сравнения, еще большие

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

трудности возникают, когда речь идет о неоформленных трудовых отношениях с условием об испытании.

Кроме того, при защите трудовых прав работников в этих случаях государственные органы также нередко сталкиваются с проблемой отсутствия даже хоть какой-нибудь доказательственной базы у лиц, обратившихся к ним за помощью. В частности, согласно действующей с 25.11.2006 по 13.02.2013 гг. практике федерального государственного учреждения «Государственное юридическое бюро по Иркутской области» (далее — сокращенно Госюрбюро), созданного (в экспериментальном порядке и в других 9 субъектов РФ) на основании постановления Правительства РФ № 534 от 22 августа 2005 г. «О проведении эксперимента по созданию государственной системы оказания бесплатной юридической помощи малоимущим гражданам»[302], часто обращались малоимущие граждане для оказания бесплатной юридической помощи[303]. Однако, при этом, не имея доказательств существования трудовых отношений вообще, не только установления испытания, и желая восстановиться на работе в судебном порядке. Приведем пример.

Так, за помощью в составлении искового заявления о восстановлении на работе обратилась гражданка А. Но в процессе составления правового документа выяснилось, что гражданке не выдали ни копию приказа о приеме на работу, ни копию приказа об увольнении. Сотруднику Госюрбюро пришлось направить гражданку к работодателю за приказами. После чего выяснилось, что А. не подписывала трудовой договор и приказ о приеме на работу, но при этом работода-

---

[302] О проведении эксперимента по созданию государственной системы оказания бесплатной юридической помощи малоимущим гражданам: постановление Правительства РФ № 534 от 22 августа 2005 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 2005. № 35. Ст. 3615 (утратил силу).

[303] Следует дополнить, не смотря на то, что в настоящее время утратил силу акт, согласно которому были образованы государственные юридические бюро, для продолжения обеспечения функционирования государственной системы бесплатной юридической помощи, а также для оказания гражданам бесплатной юридической помощи в соответствии с законами субъектов РФ могут создаваться государственные юридические бюро в соответствии со ст. 17 Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 324-ФЗ «О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации». И, по мнению автора работы, в них имеется необходимость.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

тель, на удивление, все же выдал ей приказ о приеме на работу и об увольнении[304].

Принимая во внимание указанные характеристики восстановления на работе уволенных по неудовлетворительным результатам испытания, неслучайно можно встретить рекомендации специалистов, ориентированные как раз на такую судебную перспективу: сложности предстоящего доказывания (причем для обеих спорящих сторон). Это способно нередко приводить к мирному решению вопроса.

Например, в ходе мастер-класса адвокат по трудовым спорам М. Буянова советовала для предотвращения конфликтных ситуаций «всегда лучше предложить работнику уволиться по собственному желанию с отработкой в течение 3 дней до окончания срока испытания»[305].

В нашей стране уже давно таким образом решаются вопросы расторжения трудового договора по любому виновному поведению работника с их подменой на увольнение по собственному желанию или по соглашению сторон, последнее — еще более оптимально, чтобы «не испортить» трудовую книжку работника нелестной записью. В этом случае, по сути, речь идет о реализации медиативного подхода кадровиками или иными представителями работодателя при работе с кадрами.

Между тем и при увольнении работников по собственному желанию необходимо соблюдать установленные требования закона. Начиная с 2010 года, по данному вопросу наблюдается интересная тенденция — всплеска оспаривания, как это не парадоксально звучит, увольнений по собственному желанию, когда работники в исках ссылаются на вынужденное написание соответствующего заявления, под принуждением и под давлением работодателя. По сложившейся практике нечасто удается

---

[304] См. подробнее: Янова О. В. Практика федерального государственного учреждения «Государственное юридическое бюро по Иркутской области» по трудовому законодательству Российской Федерации // Перспективы совершенствования российского трудового законодательства: материалы Всерос. науч.-практ. конф. (Иркутск, 15–17 октября 2008 г.) / отв. ред. Н. И. Минкина; Рос. академия правосудия; Вост.-Сиб. филиал. — Иркутск, 2009. — С. 104–105.

[305] Буянова М. Анализ типичных и «оригинальных» ошибок работодателей // Трудовое право. 2012. № 9. С. 101.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

истцам (работникам) доказать обстоятельства, на которые они указывают. Однако те единичные случаи, которые имели место быть, в современности начинают квалифицировать как «незаконные увольнения вследствие моббинга»[306].

Как уже отмечено, весьма распространенной альтернативой увольнению по инициативе работника является расторжение трудового договора по соглашению сторон, что подтверждается как общими исследованиями[307], так и применительно к увольнению в период испытания как не прошедший его. Для подтверждения приведем пример. Так, в связи с многочисленными претензиями со стороны сотрудников Общества и заведующего производством к выполнению истцом своих обязанностей работодатель направил в адрес истца предупреждение об увольнении в связи с признанием не выдержавшим испытание по основанию, предусмотренному п. 14 ст. 81 Трудового кодекса РФ. При этом указав причины, что истец не успевает выполнять работу в течение рабочего времени, не качественно производит уборку и мытье посуды, имеет неопрятный внешний вид. Однако позже, как установлено судом, между истцом и ответчиком достигнуто в письменной форме соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон[308]. Итак, суд принял во внимание волеизъявление сторон и оценивал уже законность фактического расторжения трудового договора согласно ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Но в то же самое время не всегда сторонам трудовых отношений удается договориться между собой, и в конечном итоге, пострадать от этого может любая из сторон. Приведем пример, наглядно свидетельствующий об этом.

К. представили на ознакомление и подписание приказ о её увольнении с как не прошедшей испытательный срок. Одновременно было предложено подписать готовый текст заявления об увольнении по собственному желанию от её имени

---

[306] Пластинина Н. Как защищаться от моббинга? // Трудовое право. 2012. № 2. С. 29–38.

[307] См. подробнее: Минкина Н. И. Судебные интерпретации увольнения работника по собственному желанию // Трудовое право. 2011. № 1. С. 35–48.

[308] Решение Ленинского районного суда г. Перми от 14 декабря 2011 г. № 2-4831/2011 // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

с открытой датой. После личной беседы с руководителем фирмы истец К. ему заявила о незаконности попытки её увольнения и представила справку о беременности. В последующем она все-таки была уволена как не выдержавшая испытательный срок согласно ч. 1 ст. 71 Трудового кодекса РФ на основании приказа «о несоответствии занимаемой должности».

При рассмотрении дела суд интерпретировал действия работодателя следующим образом. В случае если испытание установлено сотруднику, в отношении которого оно в принципе не может быть назначено, так как работодатель не знал, что данный работник относится к «привилегированной» группе и данная ошибка была обнаружена, то в трудовой договор вносятся соответствующие изменения путем заключения дополнительного соглашения. В противном случае действия работодателя будут квалифицироваться как нарушение норм о труде и об охране труда, за это установлена административная ответственность[309].

Кроме того, было выяснено, что в приказе о прекращении трудового договора с работником отсутствует подпись К. об ознакомлении с ним, тем самым нарушен порядок ее увольнения, на этом основании истица была восстановлена на работе.

Таким образом, сказанное уже позволяет сделать промежуточный вывод о том, что из выше перечисленных, где-то ситуативных, доказательств уже видно, что восстановление на работе при увольнении в период испытания имеет ряд своих процессуальных особенностей. Однако в юридической литературе не всегда можно обнаружить должное внимание к этой теме с его обоснованием. Так, например, М. Б. Смоленским в своем монографическом труде даже выделена примерная форма искового заявления о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула при незаконном увольнении по причине неудовлетворительного результата испытания при приеме на работу[310].

---

[309] Решение Стерлитамакского городского суда Республики Башкортостан от 06 декабря 2011 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

[310] См. подробнее: Смоленский М. Б. Исковые заявления. Типичные ошибки: учебно-практическое пособие. М., 2011 (приводится по СПС Гарант. 2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Между тем с содержательной стороны предлагаемая форма иска не имеет никаких особенностей, за исключением указания на основание увольнения — неудовлетворительный результат испытания. По другому выглядел бы образец, если бы автор анализируемый работы подробнее представил обоснование признания увольнения незаконным с конкретными ссылками на комплекс доказательств, например, из числа выше подобранных, и соответствующих приложений к иску.

На этом основании теряется всякая практическая ценность в установлении новых примерных форм исков. Кроме того, как уже отмечалось в настоящей работе, целесообразно исключение лишнего словосочетания «при приеме на работу», равно как и из названия ст. 70 Трудового кодекса РФ, поскольку о том же результате испытания уже придется говорить явно не на стадии приема на работу.

Одновременно, освещая вопросы о формулировке исков, хотелось бы отметить, что на практике в единичном случае встретился излишне развернутый ряд требований, в том числе о признании незаконным уведомления о расторжении трудового договора по неудовлетворительным результатам испытания. Принимая решение об отказе истцу в удовлетворении данного искового требования, суд верно обратил внимание на то, что само по себе признание уведомления незаконным никакого правового значения не имеет[311], т. е. выделение данного требования излишне. И действительно, это нужно лишь для разрешения основного вопроса о законности увольнения.

Одновременно с указанным хотелось бы уделить внимание и другому, связанному с изложенным, вопросу о существе вынесенного судом решения. Как указано выше, чаще всего работники просят в иске признать увольнение и (или) приказ о расторжении трудового договора незаконными, реже — восстановить на работе в должности, и, как правило, из этого же исходит суд при принятия решения. Однако анализ судебной практики показал, что это не всегда так, в частности, при классической формулировке исковых требований одним из судов

[311] Решение Верхнепышминского городского суда Свердловской области 01 апреля 2011 г. № 2-580\\11 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 06.03.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

было принято решение о «признании приказа о расторжении трудового договора с работником…недействительным»[312]. В такой формулировке с использованием термина «недействительность» — это представляется некорректным.

Анализируя соответствующую судебную практику, помимо особенностей доказательственной базы, обращает на себя внимание и специфика доказывания по делу. Как справедливо и обобщено отмечает Н. В. Сенаторова, при рассмотрении дел, связанных с увольнением в период испытания, суд должен проверить:

а) правомерность установления испытания работнику, его надлежащее оформление (т. е. наличие условия об испытании в трудовом договоре или ином письменном соглашении, заключаемом до начала работ — ст. 70 Трудового кодекса РФ), соответствие срока испытания требованиям закона;

б) оценить, соблюдена ли работодателем процедура (порядок и сроки) увольнения по данному основанию[313].

Между тем мнение специалиста можно и нужно дополнить тем, что анализу должен подлежать вопрос о причине увольнения испытуемых работников.

Однако если детально подходить к вопросу об обстоятельствах, имеющих юридическое значение для дела рассматриваемой категории, то можно выделить следующие юридически факты:

1) работнику в трудовом договоре установлен испытательный срок;

2) работодатель имел право установить испытательный срок, то есть это не те лица, которым испытательный срок определить нельзя (они перечислены в ст. 70);

3) испытательный срок установлен по соглашению сторон, не в одностороннем порядке работодателем и указан в трудовом договоре;

---

[312] Решение Орджоникидзевского районного суда города Новокузнецка Кемеровской области № 2-1339/2018 2-1339/2018~М-1148/2018 М-1148/2018 от 30 октября 2018 г. по делу № 2-1339/2018 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 14.06.2020).

[313] См. подробнее: Сенаторова Н. В. Расторжение трудового договора с работником при неудовлетворительном результате испытания (обзор судебной практики) // Трудовое право. 2009. № 11. и продолжение № 12. С. 78–81.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

4) испытательный срок не прошел (не истёк);

5) срок испытания не превышает трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций — шести месяцев;

6) результат испытания неудовлетворителен;

7) работодатель предупредил работника об увольнении в письменной форме не позднее, чем за три дня до увольнения;

8) работодатель в предупреждении указал причину, послужившую основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание и доказал наличие этой причины[314].

С изложенной позицией ученых можно согласиться, за исключением, как показывает анализ судебной практики, одного. Нет необходимости выделять обстоятельство № 3. Главным юридическим фактом является первое из отмеченных обстоятельств, что испытательный срок определен в трудовом договоре. Суд не обязан выяснять, происходило ли это по реальному соглашению сторон. В противном случае с легкостью обнаружится львиная доля таких договоров. Но между тем третье обстоятельство может приобрести юридическую значимость, к примеру, если истец заявит о том, что подпись на трудовом договоре не его. В этой связи третье обстоятельство, исходя из общих правил, предлагается не принимать во внимание, если ситуация к этому не обяжет.

Таким образом, законодательством установлен ряд обязательных правил, которые должны соблюдать как работодатель, так и работник относительно испытательного срока. Все перечисленные юридические значимые обстоятельства, подлежащие оценке судом, базируются на этих правилах, и их в достаточной мере условно можно подразделить на две группы:

1) материальные требования (вышеуказанные обстоятельства 1, 2, 5, 6);

2) процессуальные требования (обстоятельства 4, 7, 8).

Рассмотрим данные обстоятельства подробно посредством анализа соответствующих судебных решений.

---

[314] Сытинская М. В., Шкатулла В. И. Теория, методики, технологии расторжения трудового договора. 86 вопросов. Приводится по СПС Гарант, 2019.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

К сожалению, как выяснилось при анализе судебной практики, не всегда судом исследуется обстоятельство № 1 об установлении работнику испытания в трудовом договоре. Так, в одном из гражданских процессов вместо трудового договора, на который делает ссылки и истец в своем иске, как указано в решении суда, обозревается лишь приказ о приеме на работу Т., в котором имеется условие об испытательном сроке, о чем, по мнению судьи, свидетельствует её личная подпись. И, что интересно, отдельно в судебном решении дана оценка личному заявлению истицы о приеме на работу, где она просит принять её на работу с определенного числа[315].

Тем самым, думается, судья напрасно проанализировал то, что не имеет правового значения (заявление) и то, что вторично по своему происхождению и не может подтверждать факт установления испытания (приказ).

Преимущественно во всех судебных решениях уделено внимание тому обстоятельству, можно ли было истцу устанавливать испытание. Часто работники ошибочно относили себя к «привилегированной» категории, защищенной от испытания. Одновременно встречались ситуации, когда работодатель прибегал к незаконному установлению работнику испытательного срока. Например, И. обратилась в суд к Муниципальному дошкольному образовательному учреждению Центр развития ребенка — «Детский сад № 199» с иском о восстановлении на работе в должности делопроизводителя и иными исковыми требованиями. В обоснование иска указала, что 12.10.2009 была принята в МДОУ ЦРР — «Детский сад № 199» на должность делопроизводителя. В нарушение законодательства о труде с ней был заключен срочный трудовой договор сроком по 11.01.2010, с испытательным сроком 3 месяца. 02.11.2009 ответчик в письменной форме предупредил ее о досрочном расторжении трудового договора по причинам неаккуратности и неряшливости в работе с документами, отсутствия высокой квалификации при работе с компьютером и отсутствия должной квалификации при работе с документами по номенклатуре. В соответствии с приказом № 57 от 05.11.2009 она была уволена по ст. 71 Трудового кодекса РФ, как не прошедшая ис-

[315] Решение Советского районного суда г. Липецка от 04 апреля 2012 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

пытания. Считает досрочное расторжение трудового договора необоснованным в связи с тем, что в период работы у ответчика не имела дисциплинарных взысканий за нарушение трудовой дисциплины и невыполнение должностной инструкции.

В судебном заседании установлено, что имело место нарушение трудовых прав истицы в виде незаконного увольнения в период с 06.11.2009 по 16.12.2009.

Представитель ответчика в судебном заседании признала исковые требования в части восстановления истицы на работе в должности делопроизводителя с 06.11.2009.

Судом было установлено, что в нарушение требований ст. 70 Трудового кодекса РФ истица была принята на работу по специальности впервые после получения образования. Данное нарушение, а также отсутствие у И. стажа работы, характер допущенных нарушений прав истицы при приеме на работу, период нарушения трудовых прав истицы, отсутствие у нее в связи с увольнением иных источников к существованию, суд, в конечном итоге, посчитал разумным и справедливым взыскать с ответчика в пользу истицы денежную компенсацию морального вреда в размере 1 000 рублей.

Итак, учитывая признание иска ответчиком, суд пришел к выводу о наличии оснований для удовлетворения заявленных исковых требований в части восстановления на работе[316].

По выше приведенному примеру видно, что суд справедливо уделил внимание этапу установления испытания при приеме на работу (проверив срок, категорию лиц, которым можно предусматривать испытание и т. п.), которого уже, по сути, оказалось обоснованно достаточным для признания увольнения незаконным. Вероятно, это послужило причиной для признания иска ответчиком.

Бывают ситуации, при которых только при исследовании первого обстоятельства об установлении испытания, не смотря на необходимость комплексного анализа всех доказательств, уже понятен исход дела. К примеру, трудовой договор с Д. в должности водителя в районную администрацию, где прописано условие об испытании в течение трех месяцев, и на

[316] Гражданское дело № 2-5164/09 // Архив Центрального районного суда г. Барнаула Алтайского края.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

которое ссылается ответчик, работодатель так и не представил для подписания. Также он не был ознакомлен с приказом о приеме его на работу.

При таких обстоятельствах суд в соответствии с законодательными правилами счел, что работодателем не исполнена обязанность при заключении трудового договора с Д. довести до сведения работника обо всех условиях такого договора, в том числе о приеме на работу с испытанием, в связи с чем истец не мог быть принят на работу с испытанием и уволенным как не прошедший его[317].

Бесспорно, в этом случае трудовой договор считается заключенным на общих основаниях без указания условия об испытании, а поэтому действия работодателя по увольнению истца в связи с неудовлетворительными результатами испытания не соответствовали требованиям трудового законодательства, а истец подлежал восстановлению на работе в прежней должности.

При отдельном оспаривании обстоятельства № 2 — об установлении испытательного срока, следует иметь в виду, что это нужно сделать своевременно. Рассмотрим наглядно через пример.

Б. обратилась в суд с иском о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок без условия об испытательном сроке. Суд первой инстанции отказал в иске. Суд кассационной инстанции с ним согласился, указав, что истец не относится к категории лиц, которым работодатель вообще не вправе предлагать испытательный срок при приеме на работу. Также материалами дела подтверждено, что истец *располагал экземпляром трудового договора, содержащим условие об испытании, и в период своей работы у ответчика не оспаривал правомерность включения этого условия в договор*, что, как верно отмечено судом первой инстанции, само по себе подтверждает его соответствие действительному волеизъявлению сторон при подписании договора[318].

---

[317] Решение Саратовского районного суда от 27 июня 2012 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

[318] Определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 14 июня 2012 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Оценивая обстоятельство № 4 и 5 (по установлению испытания в рамках законодательно определенных границ и по увольнению работника в период, когда испытательный срок не окончился), следует отметить, что при изучении судебных решений в справочно-поисковых системах в некоторых случаях не представилось возможным ознакомиться с конкретными сроками в силу их «обезличивания». К сожалению, в этих вопросах единообразного выставления решений и иных актов на официальных сайтах судов нет, что затруднило проведение обобщения. Более того, хотелось бы выразить мнение о том, что сроки не должны относиться к сведениям, подлежащим какой-либо шифровке, в трудовых спорах сроки имеют немаловажное значение и в большинстве случаев напрямую влияют на оценку (не) законности.

По всем же доступным для анализа по обозначенному критерию делам увольнение работников как не прошедших испытание производилось в испытательный срок, а не после его окончания. Что касается самого срока испытания, то в большинстве случаев он был предусмотрен в соответствии с нормами ст. 70 Трудового кодекса РФ, за исключением единичных случаев, уже приводимых в работе, когда испытание определялось лицам, которым нельзя было это устанавливать.

Основную сложность по анализируемой проблематике вызывает вопрос о порядке и сроках увольнения работника как не прошедшего испытание, а также обоснование неудовлетворительных результатов испытания. По сути, это обстоятельства, имеющие юридическое значение по делу, № 6–8 из числа выше указанных.

Сложность, о которой идет речь, главным образом, выражена в разночтениях, обнаруженных в судебной практике. Так, к примеру, вызывает серьезное недоумение толкование процедуры увольнения испытуемого работника по вопросу о его предупреждении (уведомлении) по одному из решений Плесецким районным судом, согласно которому в нарушение императивной нормы ст. 71 Трудового кодекса РФ установлен *случай освобождения работодателя от обязанности предупреждать работника* о предстоящем увольнении за три дня[319].

[319] Сенаторова Н. В. Расторжение трудового договора с работником при неудовлетворительном результате испытания (обзор судебной практики) // Трудовое право. 2009. № 12. С. 79.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Сравните, как в другой ситуации отсутствие извещения работника в письменной форме за три дня о предстоящем увольнении с указанием причин не прохождения испытания оказалось достаточным для признания увольнения незаконным, восстановив истца на работе[320]. И такую оценку следует признать основанной на законе в отличие от предыдущего примера. Также необходимо подчеркнуть, что процедура увольнения испытуемого работника как не прошедшего испытание предусмотрена Трудовым кодексом РФ в качестве общей, исключений из правил нет. Представляются не допустимыми разночтения в этом принципиальном моменте между судами разных регионов.

Следовательно, соблюдение предупредительного срока с соответствующим уведомлением работника является строго обязательным для всех случаев, другой же вопрос, предназначенный для исследования в судебном процессе, о фактическом и состоявшемся извещении работника об этом. Проиллюстрируем наиболее интересными примерами.

С П. 20.11.2009 года заключен трудовой договор, по условиям которого, она была принята на должность ведущего специалиста дополнительного офиса на время исполнения обязанностей сотрудника, находящегося в декретном отпуске. В договоре (п. 1.7) установлено испытание при приеме на работу сроком на 3 месяца. Приказом от 19.02.2010 № 20 истица уволена на основании ч. 1 ст. 71 Трудового кодекса РФ с мотивировкой «неудовлетворительный результат испытания». Основанием для увольнения послужила служебная записка от 12.02.2010, П. обратилась в суд. Считает увольнение незаконным, так как отсутствуют основания для увольнения и нарушен порядок, т. к. работодатель каких-либо предупреждений о предстоящем увольнении ей не направлял, с уведомлением об увольнении в связи с неудовлетворительными результатами испытания была ознакомлена в день увольнения.

Представитель ответчика в судебном заседании возражала против иска. Пояснила, что трудовой договор с истицей

---

[320] Решение Октябрьского районного суда г. Архангельска от 27 марта 2012 г. № 2-1038/2012 // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

был расторгнут до истечения испытательного срока в связи с неудовлетворительным результатом испытания. Истица не исполняла обязанности, возложенные на нее должностной инструкцией, не показала себя квалифицированным сотрудником, в отношении нее неоднократно поступали служебные записки. Порядок увольнения не нарушен, так 16.02.2010 истице вручалось уведомление об увольнении, ознакомиться под роспись с которым она отказалась, о чем был составлен акт. В этой связи уведомление 16.02.2010. было выслано истице почтой и получено ею 18.02.2010. Поскольку почтовое уведомление не было сразу получено, поэтому 19.02.2010 истицу повторно ознакомили с уведомлением и с приказом об увольнении.

Суд оценил, что в силу ст. 70 Трудового кодекса РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Обстоятельств, препятствующих возможности установления испытания при приеме на работу и заключении трудового договора судом не установлено.

Обращает на себя внимание грамотный подход работодателя в оформлении на работу: в день подписания трудового договора истица также была ознакомлена с должностной инструкцией, которой предъявлялись квалификационные требования в области знаний законодательства о страховом деле, правил, инструкций, методических материалов по видам страхования, возлагались должностные обязанности. Учитывая пояснения истицы П. о том, что она не может назвать законодательство о страховом деле, правила, инструкции, методические материалы по видам страхования которые она изучала, а также пояснить как рассчитывается страховая премия, суд полагает, что истцом не опровергнуты доводы представителя ответчика и свидетеля Г. о том, что она не изучала представленные ей для работы документы и не обладала необходимой квалификацией.

Согласно служебным запискам от 16.12.2009, 04.02.2010 и 12.02.2010 директор дополнительного офиса в г. Рубцовске Г., под руководством которой работала истица, указывала на целесообразность расторгнуть трудовой договор с П., отмечая ее низкую результативность в работе, отсутствие профессионализма, халатное и безразличное отношение к своим трудовым обязанностям.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

Уведомлением об увольнении в связи с неудовлетворительным результатом испытания исх. № 362 от 16.02.2010 истица информировалась о том, что результат испытания показал «отсутствие достаточной квалификации для исполнения возложенных на нее должностных обязанностей и ненадлежащее их исполнение».

Как следует из актов об отсутствии работника на рабочем месте от 16.02.2010, 17.02.2010, 18.02.2010 П. отсутствовала на рабочем месте в течение рабочего дня. Так, согласно одному из этих актов истице было предложено получить и ознакомиться под роспись с уведомлением о расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытательного срока, но П. отказалась.

При таких обстоятельствах суд учёл показания свидетеля Г. о том, что 16.02.2010 П. утром приходила на работу, однако когда ей предъявили уведомление о предстоящем увольнении и предложили расписаться об ознакомлении с ним, она же отказалась, пояснив, что «продолжит болеть» и ушла, после чего и были составлены акты.

Согласно почтовому уведомлению и квитанции П. 18.02.2010 получила уведомление № 362 от 16.02.2010.

Окончательно по делу суд пришел к следующим выводам. Порядок увольнения, предусмотренный ст. 71, работодателем соблюден. Доводы истицы о необъективности и необоснованности увольнения суд считает несостоятельными и полагает, что в период испытательного срока, в течение которого была уволена П., ответчик был вправе оценить ее профессионализм и квалификацию, результативность ее работы по сравнению с другими работниками, а также ее отношение к работе и принять решение о соответствии либо несоответствии поручаемой работе. При этом поскольку, законодатель не ставит вопрос о прохождении испытательного срока в прямую зависимость от совершения дисциплинарных проступков, суд считает несостоятельными ссылки представителя истца на отсутствие письменных объяснений истицы в связи ненадлежащим осуществлением ею трудовых обязанностей. Кроме того, действующее законодательство в данном случае не возлагает на ответчика обязанности проводить истцу аттестацию и знакомить со служебными записками.

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Согласно справке Городской больницы № 1 П. находилась на лечении у терапевта в период с 15.02.2010 по 18.02.2010. Поскольку, как установлено в судебном заседании, лечение истицы носило амбулаторный характер, суд полагает, что указанная справка не опровергает доводы ответчика о вручении 16.02.2010 истице уведомления, от получения которого она отказалась, и не свидетельствует о нарушении порядка увольнения[321]. Итак, суд не увидел оснований для удовлетворения иска о восстановлении на работе и как следствия взыскания заработной платы за время вынужденного прогула.

Действительно, в рассматриваемом деле работодатель справился со своей обязанностью по извещению работника об увольнении по неудовлетворительным результатам испытания. Между тем последний, пытаясь злоупотребить своим правом на ознакомление с предупреждением, демонстративно и намеренно отказалась от подписи, предоставив листок временной нетрудоспособности, тем самым, желая поставить работодателя в условия организации такого увольнения, которое в последующем можно было бы признать незаконным и необоснованным. Однако, в конечном итоге, работница не достигла своей цели, работодателем грамотно оформлена необходимая документация.

В дополнение хотелось бы отметить, что с целью полной и объективной оценки обстоятельств по делу, а также для убедительности мнения суда, думается, уместной также была бы констатация факта злоупотребления трудовым правом работником согласно п. 27 Постановления Пленума Верховного суда РФ № 2, что российские суды, как показывает анализ судебных решений по данному вопросу, как уже выше было упомянуто, в настоящее время устанавливают пока крайне редко. Однако при этом отрадно, что единичные случаи имеют место быть, в частности, из числа проанализированных судебных решений и определений.

Пример 1. Г. обратился в суд с иском к ООО «ОкстаСтрой» о признании незаконным приказа генерального директора от 09.04.2012 об увольнении, изменении формулировки увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания при

[321] Гражданское дело № 2–2108/10 // Архив Центрального районного суда г. Барнаула Алтайского края.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

приеме на работу (ст. 71) на увольнение по собственному желанию и даты увольнения на дату вынесения решения, а также о взыскании компенсации морального вреда в размере 50 000 рублей.

Суд первой инстанции оставил иск без удовлетворения по причине злоупотребления правом работником. Судебная коллегия признала правильным вывод суда первой инстанции о злоупотреблении правом, допущенным со стороны истца, не сообщившего о своей нетрудоспособности и не предъявившего листок нетрудоспособности представителю работодателя при ознакомлении 9 апреля 2012 г. с приказом об увольнении и получении трудовой книжки[322].

Пример 2. В решении Алейского городского суда п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ не остался незамеченным, судья констатировала факт введения «нового типа поведения субъектов трудового права — злоупотребление правом» по вопросу о предоставлении листков временной нетрудоспособности после увольнения с попыткой беременной истицей изменить дату увольнения. Однако как раз с оценкой ее действий как злоупотребление правом в указанном исковом требовании ей отказано[323].

Продолжая рассматривать вопрос об извещении работника об увольнении, стоит заметить, к каждой ситуации, сопровождающейся вручением уведомления и отказа от подписи, при оценке следует подходить предметно и по совокупности обстоятельств конкретного дела.

Проанализируем иной случай. Б., работая в должности оператора автозаправочного комплекса, после увольнения обратился в суд с иском о восстановлении на работе со всеми вытекающими отсюда последствиями, указав, что главной причиной увольнения явилось негативное, предвзятое к нему отношение со стороны руководства и коллектива. Так, по приказу его уволили в связи с неудовлетворительными результатами испытания, а именно: жалобами клиентов на грубое

---

[322] Определение судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 25 июля 2012 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

[323] Решение Алейского городского суда Алтайского края от 21 ноября 2011 г. № 2-876/11 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 06.03.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

отношение, несоблюдение стандартов компании по обслуживанию клиентов. Поводом послужила, по мнению истца, одна жалоба со стороны клиента, которого он попросил на АЗК заглушить двигатель автомобиля. Объяснений по жалобе и служебным запискам с него не брали. Уведомление о прекращении трудового договора ему вручали, но от подписи он отказался, считая свое увольнение незаконным.

Представитель же ответчика по данному трудовому спору пояснил, что поводом к увольнению по ч. 1 ст. 71 Трудового кодекса РФ послужили 2 жалобы клиентов и соответственно по ним 2 служебные записки. После первой Б. объявили устное предупреждение, а после второй — поставлен вопрос об увольнении.

В судебном заседании обозревались: должностная инструкция по должности Б., трудовой договор с ним, приказы, а также п. 3.2.4. порядка организации работы персонала автозаправочных комплексов, которых придерживается ООО «Х», где работал Б. Согласно указанному положению любой случай недовольства клиента должен разбираться с точки зрения как персонала, так и клиента, при этом клиент не должен покинуть комплекс недовольным, без объективного разрешения возникшей проблемы. Между тем судом установлено, что никаких проверок по жалобам и служебным запискам для объективного разрешения ситуации, как того требуют стандарты компании, работодателем проведено не было. Кроме того, суду не было представлено доказательств того, что у истца Б. отбирались объяснения по указанным жалобам.

На этом же основании показания очевидцев суд оценил критически, т. к. ему не представили материалы проверок и акты, подтверждающие отказ истца от письменных объяснений. Одновременно суд учел показания истца о том, что на работе с коллективом у него сложились неприязненные отношения.

Вместе с тем согласно п. 727 Правил пожарной безопасности в РФ, утвержденных приказом Министерства РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, заправка транспортных средств с работающими двигателями на АЗС запрещена. Таким образом, суд объективно оценил, что контроль над соблюдением правил пожарной безопасности со стороны Б. явился его прямой обязанностью. А в чем было выражено грубое отношение, представитель ответчика пояснить не смог.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Более того, устные жалобы персонала на АЗК в отношении истца не могут служить основанием для увольнения как не прошедшего испытание, поскольку данные жалобы не имеют письменного оформления, а также по ним не проведена проверка. На этом основании Б. был восстановлен на работе, и его увольнение в период испытания признано судом незаконным и необоснованным[324].

Можно привести другую похожую ситуацию, когда по утверждению ответчика, им вручалось уведомление о расторжении трудового договора с работником В. по неудовлетворительным результатам испытания, но поскольку работник отказался от подписи, то был составлен акт. Однако свидетели, подписавшие данный акт и опрошенные в судебном процессе, в своих объяснениях путались. Суд воспринял их критически, так как они противоречат друг другу. Также судом установлено, что по делу ответчиком было представлено предупреждение от 26 июля 2010 года. Однако в приказе об увольнении В. В качестве основания к увольнению указаны пункт 3.1. трудового договора от 01.06.2010, а также предупреждение № 1 от 29 июля 2010 года. Данные обстоятельства, по мнению суда, свидетельствует о том, что В. о предстоящем увольнении не предупреждался, и уведомление об увольнении в соответствии с требованиями ст. 71 ему не вручалось. Таким образом, суд, восстанавливая работника на работе, отметил в решении, что увольнение В. было произведено формально, без учета требований ст. 71[325].

Итак, если по одному из выше приведенных примеров суд признал, что работодатель соблюдал процедуру увольнения работника как не прошедшего испытание с письменным предупреждением за три дня, не разбирая подробно само основание, послужившее причиной увольнения, убедившись в некомпетентности истца. То, как видно, в другой ситуации предметом отдельного исследования были и порядок увольнения, и его причина (т. е. непосредственное основание). Таким образом, в очередной раз наблюдаются разные подходы судей в исследовании обстоятельств при рассмотрении и разрешении анализируемых

[324] Гражданское дело № 2-1321/11 // Архив Ленинского районного суда г. Барнаула Алтайского края.

[325] Решение Ленинского районного суда г. Курска от 23 сентября 2010 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

трудовых споров. Но в тоже время за последние годы можно заметить определенную тенденцию, не смотря на то, что судьи отдельно в решениях отмечают следующее: «право оценки результатов испытания работника принадлежит исключительно работодателю»[326], они одновременно анализируют, в чем выражены эти причины и их доказанность.

Не смотря на то, что уже продолжительное время разные суды могут по-разному подходить к вопросу об обстоятельствах, подлежащих доказыванию и установлению в суде по данной категории споров об увольнении, думается, что подход судьи по последнему примеру наиболее точный и полный. Исследованию в суде в обязательном порядке должны подлежать как конкретные причины увольнения, так и соблюдение процедуры расторжения трудового договора с испытуемым работником наряду с другими отмеченными обстоятельствами. Для снятия спорных вопросов есть необходимость соответствующих разъяснений в Постановлении Пленума Верховного суда РФ № 2.

Как уже отмечалось в работе, характерной особенностью увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания является отсутствие в законе какого-либо конкретного действия (бездействия) со стороны испытуемого, послужившее основанием для увольнения. Но, правда, такую четкую регламентацию вопроса и невозможно представить по объективным причинам.

Вместе с тем это приводит к обоснованию общими фразами, типа: «неисполнение работником возложенных на него обязанностей»[327], «ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей»[328], «неудовлетворительное отношение

---

[326] См., например: Решение Красноярского районного суда Самарской области № 2-1210/2019 2-1210/2019~М-1058/2019 М-1058/2019 от 21 августа 2019 г. по делу № 2-1210/2019 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 14.06.2020); Решение Октябрьский районный суд г. Липецка № 2-3840/2019 2-3840/2019~М-3562/2019 М-3562/2019 от 26 ноября 2019 г. по делу № 2-3840/2019 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 14.06.2020) и мн. др.

[327] Определение Судебной коллегии по гражданским делам Тверского областного суда от 06 марта 2012 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

[328] Например: Определение Ростовского областного суда от 29 марта 2012 г. № 33-3472 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения:

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

к поручаемой работе»[329], «некачественное выполнение порученной работы и наличие фактов нарушений трудовой дисциплины»[330], «неудовлетворительная работа»[331], «постоянные грубые ошибки при исполнении должностных обязанностей»[332], «неоднократное нарушение трудовой дисциплины»[333] и т. п., как показывает практика, подлежат весьма широкой интерпретации со стороны работодателя, в т. ч. с субъективным, предвзятым подходом.

Так, в одном из уведомлений о предстоящем увольнении испытуемого работника работодателем было указано о причинах, послуживших основанием для признания Ф. не выдержавшим испытание: 1) Ф. не подписал договор о материальной ответственности, тем самым нарушив трудовой договор; 2) Ф. не представил медицинское заключение о состоянии его здоровья для занятия должности газоэлектросварщика.

Как справедливо дана оценка перечисленным причинам, суду не представлено обоснование увольнения. Нельзя признать состоятельным довод представителя ответчика о том, что основанием увольнения Ф. был его отказ в предоставлении медицинской справки, позволяющей занимать должность, так как при таком условии с ним не мог быть заключен трудовой договор, однако, трудовой договор с ним на должность газоэлек-

---

06.03.2019); Определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14 февраля 2011 г. № 33-3766 // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

[329] Решение Гагаринского районного суда г. Москвы от 19 октября 2010 г. № 2-686/10 // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

[330] Решение Гаврилов-Ямского районного суда Ярославской области от 10 июля 2009 г. № 2-***-2009 // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

[331] Решение Центрального районного суда г. Тюмени от 01 марта 2011 г. № 2-585/2011 // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

[332] Решение Полярного городского суда Мурманской области от 29 июля 2010 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

[333] Решение Центрального районного суда г. Калининграда № 2-3488/2019 2-3488/2019~М-1964/2019 М-1964/2019 от 19 августа 2019 г. по делу № 2-3488/2019 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 14.06.2020).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

тросварщика все-таки был заключен, следовательно, никакой медицинской справки от него никто не вправе был требовать. Более того, после принятия Ф. на работу и заключения с ним соответствующего трудового договора, не предоставление им медицинской справки, является основанием не допускать его к работе (ст. 76), но никак не основанием к расторжению трудового договора по ст. 71 Трудового кодекса РФ[334].

Нужно четко понимать, что увольнение работника в период его испытания и по причине его непрохождения может быть связано только с проявлениями его деловых качеств непосредственно в процессе осуществления работы, как в следующем примере.

Так, по делу ответчик представил письменный отзыв на иск, в котором указал, что истец Т. в должности водителя автобуса «ненадлежащим образом выполнял должностные обязанности», в связи с чем трудовые отношения прекращены по ст. 71 Трудового кодекса РФ. Документами, подтверждающими обоснованность прекращения трудового договора по данному основанию, являлись уведомление о расторжении трудового договора, отзывы, характеристики и заключения непосредственного руководителя работника.

Кроме того, в материалы дела представлены: докладные начальника участка К., согласно которых истец самовольно изменил маршрут движения, производил остановки для высадки пассажиров в неустановленных местах, на замечания не реагировал, нарушил маршрут движения, при вождении превышал установленную скорость движения, производил обгон попутного транспорта в неустановленных местах, пользовался во время движения мобильным телефоном, применял резкое торможение, как следует из докладных, вождение маршрутного автобуса Т. не обеспечивает безопасность находящихся в автобусе пассажиров.

При этом судом установлено важное обстоятельство, свидетельствующее об ознакомлении истца с должностной инструкцией, схемой движения автобуса, а также при приеме на работу и установлении работнику испытания ответчик поста-

[334] Решение Новоаннинского районного суда Волгоградской области от 13 января 2012 г. № 2-5/2012 // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

вил истца в известность о тех критериях, которым он должен соответствовать в своей работе.

По совокупности представленных ответчиком доказательств суд признал увольнение Т. обоснованным и после проверки порядка расторжения трудового договора — законным, на основании чего в иске было отказано[335].

На практике также встречаются случаи выполнения работником дополнительных трудовых функций. Например, истец выполняла функции по профессии буфетчица, а также функции по другой профессии — технички[336]. Очевидно, что это влияет и на объем работы и, в конечном итоге, на оценку работы, которая в силу загруженности работника совмещением профессий (должностей) может оказаться ненадлежащей.

Так, на С. принята на работу в должности бухгалтера с испытанием 2 месяца, но одновременно занималась кадровой работой. Будучи уволенной по ч. 1 ст. 71 Трудового кодекса РФ в связи с неудовлетворительным результатом испытания, С. обращалась в суд о восстановлении на работе и дополнительно указывала на необоснованное включение в трудовой договор «пунктов по ведению кадровой работы», так как должно быть разграничение обязанностей между бухгалтером и начальником по кадрам. Приказа о возложении на нее обязанностей по кадровой работе, в том числе приказа о приеме на работу в качестве кадровика не было. И это, по ее мнению, могло сказаться на ненадлежащей оценке ее работы работодателем.

Суд же, как первой, так и кассационной инстанции данные ссылки истца признал не относящимися к делу, а значит, несостоятельными, поскольку между сторонами отсутствует спор о внесении изменений в трудовой договор[337]. С такой позицией суда следует согласиться, поскольку поднятый вопрос выходит за пределы предмета исследования по делу, в противном случае нужно было по согласованию с представителем

---

[335] Решение Сыктывкарского городского суда Республики Коми от 23 декабря 2010 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

[336] Решение Междуреченского городского суда Кемеровской области от 21 мая 2010 г. № 23508/11 // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

[337] Определение Вологодского областного суда от 11 апреля 2012 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

истца иначе формулировать исковые требования. Поэтому при выполнении дополнительных трудовых обязанностей при совмещении профессий (должностей) в процессе испытания, а равно и при подписании трудового договора работникам (гражданам) нужно быть более внимательными. Работодатель, давая оценку всей работе работника в ходе испытания, не осуществляет разграничение трудовых функций.

По вопросу о не внимательности можно рассмотреть ситуацию, при которой работник В. считал принятым себя на работу в качестве врача педиатра, с которым испытание не может быть более 3 месяцев, но, как оказалось в суде, по представлению трудового договора ответчиком принят он был на работу в должности заместителя главного врача. А поскольку он имеет сертификат врача общей практики (семейного врача), и может вести прием больных детей, в договоре было дополнительно оговорено совмещать работу врача терапевта стационара. Кроме того, как пояснил представитель ответчика, так как В. часто менял место работы, ему был установлен испытательный срок 5 месяцев[338]. На этом основании суд посчитал представление истца ошибочным, доводы — несостоятельными, а при соблюдении работодателем порядка расторжения трудового договора и обосновании причин увольнения отказал в иске В.

Между тем нередко имеет место и не доказанность ответчиком (работодателем) наличие законного основания для расторжения трудового договора с работником (истцом) по п. 14 ч. 1 ст. 81 и ч. 1 ст. 71 Трудового кодекса РФ. Для подтверждения этого опять же можно привести примеры из практики.

С. обратилась в суд с иском к ООО «Генфа» о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. В обоснование заявленных исковых требований указывает, что 27.01.2011 она была принята на работу в ООО «Генфа» на должность менеджера по работе с региональными клиентами. Приказом от 04.05.2011 она была уволена по п. 1 ст. 71 Трудового кодекса РФ как не прошедшая испытательный срок. Истица в обоснование требований о признании увольнения незаконным указывает, что свои должностные обязанности она исполняла добросо-

[338] Решение Вохомского районного суда Костромской области от 16 марта 2012 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

вестно в соответствии с должностной инструкцией, правил внутреннего трудового распорядка не нарушала, придерживалась положений заключенного с ней трудового договора.

Истица в судебное заседание не явилась, просила слушать дело в свое отсутствие. В судебном процессе установлено, что и испытание было установлено в соответствии с законодательством и процесс расторжения трудового договора работодателем соблюден, но не было фактически оснований для ее увольнения как не прошедшей испытание. Так, согласно уведомлению об увольнении С. в связи с неудовлетворительным результатом испытания причинами, по которым результаты испытания признаны неудовлетворительными, являются: 1) систематические нарушения за весь период работы пунктов должностной инструкции: не представлялись планы региональных мероприятий, способствующих продажам, еженедельные отчеты по визитам, планы визитов на предстоящую неделю, еженедельные резюме по ситуации в своих регионах, предложения о проведении корректирующих мероприятий по выполнению индивидуальных планов продаж, отчеты по выполнению индивидуальных планов продаж; 2) отсутствие продаж продукции компании в Новосибирской области в течение испытательного срока.

Однако доказательств того, что С. должны были представляться работодателю все перечисленные документы, суду тоже не было представлено. В материалах дела имеется переписка между истцом и М. — директором по продажам ООО «Генфа», из которой усматривается, что истица готова была реализовать две упаковки препарата «Вазомирин», однако ответчик от данного варианта отказался, указывая на незначительность данной партии.

Учитывая то, что истица предпринимала конкретные действия по реализации лекарственных продуктов, отсутствие конкретных цифр плана продаж на первый квартал 2011 г., а также тот факт, что данный план письменно до С. не доводился, суд считает доводы ответчика о невыполнении плана продаж за первый квартал 2011 г. также несостоятельным. По совокупности оцененных доказательств суд пришел к выводу о том, что не было оснований для увольнения С. по ст. 71 Трудового кодекса РФ[339].

[339] Решение Гагаринского районного суда г. Москвы от 23 августа 2011 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Другая не менее интересная ситуация, когда судом было установлено, что приведенные в уведомлении о предстоящем увольнении функциональные обязанности, не исполненные Н., воспроизводят положения должностной инструкции. Вместе с тем с ее положениями работодатель истца при заключении трудового договора не ознакомил, в связи с чем определить точный круг своих должностных обязанностей истец не мог.

Позднее (срок обезличен) Н. был ознакомлен с должностной инструкцией, после чего через 20 дней был уволен в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

Установив указанные обстоятельства, суд обоснованно пришел к выводу о том, что за 20 дней с момента ознакомления с должностной инструкцией Н. *не имел возможности продемонстрировать свои деловые и профессиональные качества*[340].

В очередной раз указанная ситуация заставляет убедиться в том, что в повседневности недооценивается роль должностной инструкции, которая, по сути, является основополагающей при увольнении испытуемого работника как не выдержавшего испытание.

Таким образом, при подготовке увольнения работодатель должен быть, прежде всего, заинтересован в документальном подтверждении как причин расторжения трудового договора, так и соблюдения установленного для таких случаев порядка. В свою очередь, суд при рассмотрении дел о восстановлении на работе (признании увольнения незаконным) по неудовлетворительным результатам испытания при исследовании материалов дела не должен упустить ни одно обстоятельство, имеющее юридическое значение, дав ему оценку с точки зрения закона.

Между тем по гражданским делам рассматриваемой категории не все из перечисленных обстоятельств, имеющих юридическое значение по делу, устанавливаются судом. Ограничимся приведением двух примеров, хотя на самом деле, при детальном анализе судебных решении их получится больше.

Пример 1. Истец обратился в суд с иском о признании увольнения по п. 4 ст. 77 Трудового кодекса РФ, как не прошед-

---

[340] Определение Судебной коллегии по гражданским делам Тверского областного суда от 06 марта 2012 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

шего испытательный срок, незаконным. В содержании решения Вяземского городского суда Смоленской области[341] по данному делу не исследовался ни текст трудового договора, ни законность определения испытания работнику, а также не обозревалось уведомление о предстоящем увольнении. Суд оценил только приказы о приеме на работу и об увольнении. А доводы истца на то, что в уведомлении нет четкой формулировки причины, послужившей основанием для признания не выдержавшей испытание, что имеет первостепенное значение, остались без внимания судьи. Более того, причины увольнения истца суд ошибочно усматривал только в приказе, и там их не нашел.

Не смотря на то, что судом установлено нарушение ст. 84.1, ст. 140 Трудового кодекса РФ общего порядка расторжения трудового договора с работником и исковые требования в части признания увольнения неправомерным были удовлетворены, не вызывает сомнений неполнота исследования доказательств и установления значимых по делу обстоятельств.

Пример 2. А., обращаясь с иском в суд о восстановлении на работе в должности продавца магазина, будучи уволенной в связи с неудовлетворительными результатами испытания, указала, что ее увольнение незаконно, т. к. за время работы дисциплинарных взысканий она не имела, добросовестно относилась к своим обязанностям, не совершала виновных действий. Полагает, что ее увольнение связано с беременностью.

Ответчик же изложил, что за короткий промежуток времени на истицу поступило две жалобы от покупателей на грубое отношение к ним, поэтому А. была уволена в связи с неудовлетворительным результатом испытания. Факты грубого отношения к покупателям зафиксированы в книге отзывов и предложений. О беременности истицы он на момент ее увольнения не знал, поэтому увольнение не было связано с ее беременностью[342].

При таких обстоятельствах суд не только не разобрался в вопросе о возможности установления истице испытания, но

---

[341] Решение Вяземского городского суда Смоленской области от 5 ноября 2009 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

[342] Решение Хорольского районного суда Приморского края от 22 апреля 2010 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

и вообще проигнорировал спор сторон в этой части, что также объективно свидетельствует о неполном исследовании доказательств и обстоятельств по делу.

Указанные примеры в очередной раз подчеркивают, что существующие расхождения на практике в вопросах, подлежащих установлению и доказыванию, могут быть и должны быть урегулированы с помощью соответствующих разъяснений в упоминаемом в работе Постановлении Пленума Верховного суда РФ № 2. Пока же лишь отдельные вопросы неоднозначного толкования, накопленные практикой, подвергаются разъяснениям со стороны Министерства труда и социальной защиты РФ. В частности, в 2019 году было дано актуальное пояснение относительно условия трудового договора об испытании в случае незаконного увольнения работника с его последующим восстановлением на работе. Так, работодатели были ориентированы, по смыслу, на следующее: если работник был восстановлен на работе по решению суда и установленный трудовым договором испытательный срок еще не истек, то следует считать, что после восстановления работника на работе условие об испытании сохраняется и продолжает действовать[343].

Таким образом, можно обобщить, проведенный анализ судебной практики позволяет выделить ряд типичных ошибок и нарушений закона, которые чаще всего допускают на практике работодатели при увольнении работника как не прошедшего испытание. Наибольшей популярностью среди работодателей пользуются процессуальные нарушения, выраженные в отсутствии письменного уведомления работника о предстоящем увольнении. К таким же нарушениям относится предупреждение работника в письменной форме, но без указания причин признания работодателем результата испытания неудовлетворительным. Не соблюдается также и срок извещения работника о предстоящем увольнении (за три календарных дня). Следовательно, большинство ошибок, приводящих к признанию увольнения незаконным, состоят в нарушении установленного Трудовым кодексом РФ порядка расторжения трудового договора по данному основанию.

---

[343] Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ № 14-2/ООГ-3951 от 3 июня 2019 г. «О применении норм трудового законодательства». Режим доступа: http://base.garant.ru/72373420/ (дата обращения: 13.06.2020).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Заключение

В завершении проведенного научно-практического исследования не хотелось бы дублировать то множество выводов, которые уже сделаны на протяжении работы по ее частям, лишь дополнительно обобщенно выразить следующее. Во-первых, не смотря на то, что по идее Трудового закона условие об испытании работника — это такая правовая конструкция, которая призвана оптимизировать взаимоотношения работодателя и работника, в настоящее время и уже длительный промежуток времени испытание является благодатной «почвой» для комплекса нарушений и злоупотреблений, допускаемых со стороны недобросовестных работодателей. В этой связи в монографии продемонстрированы наиболее популярные обходы Трудового закона, как проявление «антиправового воздействия работодателем»[344] на современные трудовые отношения.

Это, к сожалению, подтверждает серьезную неблагоприятную тенденцию, уже длительный промежуток времени сохраняющую свою актуальность в стране, по расхождению трудового законодательства РФ и практики его применения в целом. А это, в свою очередь, вызывает определенные общественные деформации сознания, способствует развитию правового нигилизма и пр., что не должно остаться незамеченным. Возникает необходимость по формированию определенной правовой культуры как у работодателя, так и у работника, что станет неотъемлемым условием в снижении количества нарушений соответствующих норм законодательства об испытании и в целом — в области труда. Кроме того, это же обстоятельство станет одним из факторов по снижению социально-трудовых конфликтов в стране.

Во-вторых, результаты проведенного исследования показали, что сегодня судебная практика нуждается в выравнивании по исследуемому вопросу, законодательство об испытании — в уточнениях и совершенствовании, а практика — в жёстком контроле со стороны соответствующих государственных органов

[344] См. концепцию подробнее: Кудрин А. С. Об основных проявлениях антиправового воздействия работодателей на трудовые отношения в современной России // Вестник Прикамского социального института. Право. 2018. № 2(80). С. 26–28.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства в стране.

Исходя из проанализированной судебной практики, в работе отмечается целый ряд направлений обоснованного и своевременного совершенствования, прежде всего, Трудового кодекса РФ. Он мог бы позволить современным работодателям наиболее точно фиксировать результаты испытания и единообразным образом оформлять документы при увольнении работников, не выдержавших испытание. А при предлагаемом законодательном увеличении общего срока испытания и соответственно исключений из него, у работодателя появится полноценная и адекватная современным реалиям жизни возможность тщательным образом осуществлять проверку деловых качеств работника. В свою очередь у испытуемого работника уместно и соразмерно периоду адаптации увеличится и время на принятие решения, является ли данная работа для него подходящей.

В-третьих, резюмируя, также отметим, что автором не ставилась задача исчерпывающим образом осветить все вопросы, в том числе возникающие на практике, связанные с испытанием работника, — лишь наиболее актуальные и распространенные из них. При этом предпринята попытка комплексного научно-практического исследования, с использованием историко-правового и отчасти сравнительно-международного аспектов изучения темы. Одновременно с комментарием действующему законодательству РФ, которым регулируется испытательный срок, с выявлением в нем разного рода недоработок, прежде всего, связанных с проблемами в толковании и пробелами действующего трудового законодательства РФ, также даются некоторые рекомендации по оформлению документов в период испытания и по его результатам.

Ракурс освещаемых вопросов не случаен, так как не достаточно высокий уровень знаний должностных лиц, осуществляющих управление персоналом, в ряде случаев отсутствие необходимых законодательных требований, а также норм права, обладающих четким однозначно трактуемым содержанием, наряду с другими причинами порождают и произвол работодателей в период испытания работников, и различные злоупотребления субъектами трудовых отношений своим правом, приводя, в конечном итоге, к грубым нарушениям трудовых прав.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Наконец, в-четвертых, автор монографии надеется, что настоящее издание окажется полезным как для тех, кто только собирается устроиться на работу, так и для тех, кто уже столкнулся с проблемами на работе в период прохождения испытания.

Одновременно хочется верить, что и работодатели сделают для себя полезные выводы. Не стоит забывать, что практика рассмотрения трудовых споров в судах свидетельствует о том, что работники довольно-таки часто обращаются в суд с исками о восстановлении на работе. При этом типичная ошибка работодателя заключается не в выборе основания увольнения, а в несоблюдении порядка расторжения трудового договора (т. е. установленных трудовым законодательством процедуры и (или) сроков), без чего увольнение не может быть признано законным, и на этом основании граждане нередко восстанавливаются на работе в силу вынесенных судами решений.

Как показала практика, нередко работодатели испытывают трудности в соблюдении всех процедурных тонкостей увольнения работника как не прошедшего испытание, что усиливается неоднозначным толкованием в юридической литературе и трактовкой норм Трудового кодекса РФ судами, равно как и отсутствием правовой регламентации в отдельных, требующих своего государственного вмешательства, вопросах, затронутых в монографии.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Список использованных нормативно-правовых и судебных актов, литературы[345], архивных документов и Интернет-ресурсов

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года (с поправками, внесенными Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 года № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 года № 7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 года № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 года № 11-ФКЗ) // «Консультант-Плюс» — Электрон. данные. — Режим доступа: http://www.consultant.ru.

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) № 51-ФЗ от 30 ноября 1994 года // «Консультант-Плюс» — Электрон. данные. — Режим доступа: http://www.consultant.ru.

3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях № 195-ФЗ от 30 декабря 2001 года (с посл. изм.) // Российская газета. — 2001. — № 256.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 года (с посл. изм.) // Российская газета. — 2001. — № 256.

5. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации № 138-ФЗ от 14 ноября 2002 г. (с посл. изм.) // «Консультант-Плюс» — Электрон. данные. — Режим доступа: http://www.consultant.ru.

6. О занятости населения в Российской Федерации: закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032–1 (в редакции от 24 апреля 2020 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. — 1996. — № 17. — Ст. 1915; 2004. — № 35. — Ст. 3607 (с посл. изм.).

7. О прокуратуре Российской Федерации: федеральный закон № 2202-1 от 17 января 1992 года (с посл. изм. и доп.) //

[345] Следует иметь в виду, что некоторые научные работы, приводимые в данном списке, написаны и опубликованы на базе устаревшего законодательства (в том числе до введения в действие Трудового кодекса РФ). В основу разработки настоящей монографии они положены по той причине, что некоторые содержащиеся в них отдельные теоретические положения, выводы и практические рекомендации и в настоящее время не потеряли своей актуальности и весомой научной ценности, поэтому они рекомендованы для изучения читателю.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. — 1992. — № 8 (20 февраля). — Ст. 366; Собрание законодательства Российской Федерации. — 1999. — № 7 (15 февраля). — Ст. 878 (с посл. изм. и доп.).

8. О государственной гражданской службе: федеральный закон № 79-ФЗ от 27 июля 2004 года (с посл. изм.) // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2004. — № 31 (2 августа). — Ст. 3215 (с посл. изм. и доп.).

9. О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации: Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 324-ФЗ (с изменениями и дополнениями) // Российская газета. — 2011. — № 263 (23 ноября).

10. О персональных данных: Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ (с изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2006. — № 31 (часть I). — Ст. 3451. (С посл. изм. и доп.).

11. Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней: Указ Президента РФ № 206 от 25 марта 2020 года // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2020. — № 13. — Ст. 1898.

12. О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19): Указ Президента РФ № 239 от 2 апреля 2020 года. Режим доступа: http://www.garant.ru/hotlaw/federal/1343383/ (дата обращения: 01.05.2020).

13. Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек: постановление Министерства труда Российской Федерации № 69 от 10 октября 2003 года (с посл. изм.) // Российская газета. — 2003. — № 235 (19 ноября).

14. Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты : постановление Госкомстата РФ от 05.01.04 г. № 1 // Финансовая газета. — 2004. — № 13 (март).

15. О квалификационных требованиях к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, с учетом функций, определенных Положением о Министерстве образования и науки РФ,

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

утвержденным постановлением Правительства РФ от 15.06.2004 г. № 280: приказ Минобрнауки РФ № 255 от 12.10.2005 г. // Вестник образования. — 2005. — № 23.

16. Письмо Федеральной службы по труду и занятости № 1329-6-1 от 17 мая 2011 г. // Учет. Налоги. Право. — Официальные документы. — 2011. — № 23 (14 июня).

17. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ № 14-2/ООГ-3951 от 3 июня 2019 г. «О применении норм трудового законодательства». Режим доступа: http://base.garant.ru/72373420/ (дата обращения: 13.06.2020).

18. Уставъ о промышленности фабричной и заводской. — Санкт-Петербургъ: Изданіе 1879 г.— 68 с. (утратил силу).

19. Кодекс Законов о Труде РСФСР от 1918 года // Собрание Узаконений РСФСР. — 1918. — № 87–88. — Ст. 905 (утратил силу).

20. Кодекс Законов о Труде РСФСР от 1922 года, введенный в действие с 15 ноября 1922 года постановлением Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета // Собрание Узаконений РСФСР. — 1922. — № 70. — Ст. 903 (утратил силу).

21. Кодекс Законов о Труде РСФСР от 1971 года // Сборник законодательных актов о труде. — М., 1974. — 189 с. (утратил силу).

22. О проведении эксперимента по созданию государственной системы оказания бесплатной юридической помощи малоимущим гражданам: постановление Правительства РФ № 534 от 22 августа 2005 года // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2005. — № 35. — Ст. 3615 (утратил силу).

23. Об испытании при приеме на работу работников научно-исследовательских, проектных, проектно-конструкторских, технологических организаций и научно-исследовательских подразделений высших учебных заведений: указ Президиума Верховного Совета СССР от 27 сентября 1968 года // Ведомости Верховного Совета СССР. — 1968. — № 40. — Ст. 366 (утратил силу).

24. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Булыгина Владимира Георгиевича на нарушение его конституционных прав статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации: определение Конституционного суда Россий-

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

ской Федерации от 20 марта 2008 г. № 181-О-О // СПС Консультант-Плюс (документ опубликован не был).

25. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации № 2 от 17 марта 2004 г. (В ред. постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации № 63 от 28 декабря 2006 г. и от 28 сентября 2010 г.) // Российская газета. — 2004. — № 72 (8 апреля); 2006. — № 297 (31 декабря); 2010. — № 222 (1 октября).

26. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: постановление Верховного Суда РФ № 1 от 28 января 2014 года. Режим доступа: http://www.garant.ru/hotlaw/federal/522788/ (дата обращения: 01.05.2020).

27. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ № 18-КГ19-77 от 19 августа 2019 г. Режим доступа: http://base.garant.ru/72718198/ (дата обращения: 13.06.2020).

28. Андреева В. И. Оформление приема на работу / В. И. Андреева // Справочник кадровика. — 2004. — № 1. — С. 45–51.

29. Андреева Л. А., Гусов К. Н., Медведев, О. М. Незаконное увольнение: научно-практическое пособие (материал подготовлен по состоянию на 1 апреля 2008 года) / под ред. К. Н. Гусова // приводится по СПС Консультант-Плюс. 2019.

30. Аникеев Б. Увольнение на испытательном сроке — это не увольнение! / Б. Аникеев, А. Баканов, А. Васильева // Управление персоналом: ежемесячный деловой журнал. — 2011. — № 16. — С. 68–75.

31. Анисимов А. Л. Коллективный договор как средство укрепления трудовых отношений и социального партнерства / А. Л. Анисимов // Трудовое право. — 2007. — № 5. — С. 20–31.

32. Анисимов А. Л. Правовой статус работника в трудовых отношениях и требования к его деловым качествам / А. Л. Анисимов // Трудовое право. — 2007. — № 12. — С. 3–23.

33. Анисимов А. Л. Прокурорский надзор за исполнением законодательства о трудовых прав российских граждан / А. Л. Анисимов // Трудовое право. — 2006. — № 4. — С. 47–60.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

34. Анисимов Л. Н. Трудовой договор: заключение, изменение и прекращение. Практические рекомендации / Л. Н. Анисимов. — М.: ЗАО Юстицинформ, 2005. — 304 с.

35. Анисимова О. А. Испытание при приеме на работу. Уроки судебного дела / О. А. Анисимова // Трудовые споры. — 2008. — № 10 (октябрь). — С. 21–25.

36. Архипов В. В. Злоупотребление правом в трудовых отношениях: сознательная мистификация или добросовестное заблуждение? / В. В. Архипов // Законодательство и экономика. — 2008. — № 2. (Приводится по СПС Гарант. 2019).

37. Бабурина Е. Уловки работников на испытательном сроке / Е. Бабурина // Кадровое дело. — 2006. — № 11. — С. 68–70.

38. Баринов Д. О. Защита интересов сторон трудового договора при его заключении / Д. О. Баринов // Законодательство. — 2012. — № 10 (приводится по СПС Гарант. 2019).

39. Басаков М. И. От приема на работу до увольнения: в соответствии с новой редакцией Трудового кодекса Российской Федерации / М. И.Басаков. — 4-е изд., доп. и перераб. — Ростов н/Дону: Феникс, 2008. — 255 с.

40. Бойкова О. С., Филиппова М. В. Новейшая судебная практика по трудовому законодательству с комментариями / О. С. Бойкова, М. В. Филиппова // приводится по СПС Консультант-Плюс. 2019.

41. Болгерт Д. Увольнение по инициативе работодателя: судебная практика / Д. Болгерт // Трудовое право. — 2012. — № 1. — С. 81–89.

42. Большая юридическая энциклопедия. Более 2000 юридических терминов и понятий. — М.: ЭКСМО, 2007. — 688 с.

43. Борзунова О. Станет ли меньше трудовых споров после реформирования ТК? / О. Борзунова // Кадровое дело. — 2006. — № 11. — С. 71–75.

44. Булыга Н. Незаключение трудового договора и допущение к работе: две стороны одной медали / Н. Булыга // Трудовое право. — 2011. — № 1. — С. 61–79.

45. Буянова М. Анализ типичных и «оригинальных» ошибок работодателей / М. Буянова // Трудовое право. — 2012. — № 9. — С. 99–119.

46. Ванюхин В. Н. Испытание при приеме на работу / В. Н. Ванюхин // Справочник кадровика. — 2004. — № 12. — С. 22–27.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

47. Ванюхин В. Испытание при приеме на работу / В. Ванюхин // приводится по СПС Консультант-Плюс. 2019.

48. Ванюхин В. Фактический допуск к работе / В. Ванюхин // Кадровик. Трудовое право для кадровика. — 2008. — № 4. (приводится по СПС Консультант-Плюс. 2019).

49. Верховный Суд РФ: занижать оклад работнику на испытательном сроке нельзя. Режим доступа: http://www.garant.ru/news/1295588/ (дата обращения: 13.06.2020).

50. Виноградова М., Комарова, В. В организации действует положение об оплате труда, которым установлен только максимальный процент надбавки за высокие результаты труда. Надбавка максимального размера выплачивается только сотрудникам, прошедшим испытательный срок и проработавшим в организации продолжительное время. Правомерно ли выплачивать указанную надбавку в меньшем (произвольном) размере сотрудникам, находящимся на испытательном сроке? / М. Виноградова, В. Комарова. Режим доступа: http://www.garant.ru/consult/work_law/1197158/ (дата обращения: 13.06.2020).

51. Виговский Е. В. Порядок и особенности исчисления заработной платы. Практика применения / Е. В. Виговский // Трудовое право. — 2009. — № 3. — С. 33–58.

52. Воеводина О. В. О некоторых результатах обобщения кассационной и надзорной практики Иркутского областного суда по гражданским делам по искам о восстановлении на работе за 2007 год и первое полугодие 2008 года / О. В. Воеводина // Перспективы совершенствования российского трудового законодательства : материалы Всерос. науч.-практ. конф. (Иркутск, 15–17 октября 2008 г.) / отв. ред. Н. И. Минкина; Рос. академия правосудия; Вост.-Сиб. филиал. — Иркутск: Изд-во гос. ун-та, 2009. — С. 44–81.

53. Галичевская Е. Н. Сотрудник не прошел испытательный срок: как уволить? / Е. Н. Галичевская. Режим доступа: https://school.kontur.ru/publications/1551 (дата обращения: 13.06.2020).

54. Глотова, И. А. К вопросу об индивидуально-договорном регулировании трудовых отношений: сущность, значение и пределы реализации / И. А. Глотова // Журнал российского права. — 2018. — № 9. — С. 84–90.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

55. Головина, С. Ю. Дефекты Трудового кодекса России и способы их устранения / С. Ю. Головина // Юрист. — 2008. — № 4. — С. 23–26.

56. Григорьев, Д. Нарушения трудовых прав работника — две стороны одной медали / Д. Григорьев // приводится по СПС Консультант-Плюс. 2019.

57. Гусева, В. С. Актуальные вопросы при приеме и увольнении работников / В. С. Гусева. — М.: Гроссмедиа, 2008 (приводится по СПС Консультант-Плюс. 2019).

58. Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка в 4-ех томах. Т. 2. / В. Даль — М.: Рус. язык, 1979. — 779 с.

59. Данилов, Е. П. Трудовые споры: Комментарии. Судебная и адвокатская практика. Образцы документов / Е. П. Данилов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : КНОРУС, 2006. — 656 с.

60. Договоры о труде в сфере действия трудового права: учебное пособие / К. Н. Гусов, К. Д. Крылов, А. М. Лушников и др.; под ред. К. Н. Гусова. — М.: Проспект, 2010. — 256 с.

61. Доклад Уполномоченного по правам человека в РФ за 2009 год // Бюллетень Верховного суда Российской Федерации. — 2010. — № 10. — С. 28–32.

62. Дубровина, И. Установление срока испытания при приеме на работу / И. Дубровина // приводится по СПС Консультант-Плюс. 2019.

63. Егоров В. И., Харитонова Ю. В. Гражданско-правовые свойства трудового договора (материал подготовлен с использованием правовых актов по состоянию на 20 октября 2006 года) / В. И. Егоров, Ю. В. Харитонова // приводится по СПС Консультант-Плюс. 2019.

64. Егоров В. И., Харитонова Ю. В. Трудовой договор: учебное пособие / В. И. Егоров Ю. В. Харитонова // приводится по СПС Гарант. 2019.

65. Енгибарян М. А. Компенсации в правовой культуре работника и работодателя / М. А. Енгибарян // Оригинальные исследования. — 2019. — Т. 9. № 4. — С. 36–43.

66. Ерхова, А. С. Испытание при приеме на работу / А. С. Ерхова // Справочник секретаря. — 2016. — 5 июля. Режим доступа: https://www.sekretariat.ru/article/210493-qqe-16-m5-ispytanie-pri-prieme-na-rabotu (дата обращения: 13.06.2020).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

67. Ершов В. В., Ершова Е. А. Трудовой договор. Серия «Рос. право: теория и практика». Учебно-практическое пособие / В. В. Ершов, Е. А. Ершова. — М.: Дело, 1999. — 352 с.

68. Ершова Е. А. Спорные теоретические и практические правовые вопросы заключения трудового договора / Е. А. Ершова // Трудовое право. — 2007. — № 3. — С. 37–52.

69. Ершова Е. А. Теоретические и практические проблемы трудового права: пособие для судей / Е. А. Ершова. — М.: Российская академия правосудия, 2005. — 256 с.

70. Ершова, Е. А. Трудовое право в России / Е. А. Ершова; Российская академия правосудия. — М. : Статут, 2007. — 620 с.

71. Жигастова Т. М. Анализ нарушений работодателями трудового законодательства по вопросам заключения, выполнения и прекращения трудового договора / Т. М. Жигастова // Трудовое право. — 2006. — № 8. — С. 75–79.

72. Закалюжная Н. В. Дополнительные элементы содержания трудового отношения в российском и зарубежном законодательстве / Н. В. Закалюжная // Актуальные проблемы российского права. — 2015. — № 3 (52), март. — С. 102–108.

73. Иванова, М. Составляем положение об испытательном сроке / М. Иванова // Кадровое дело. — 2006. — № 11. — С. 34–39.

74. Иванова, Т. С. Значение документального оформления отношений сторон для рассмотрения индивидуального трудового спора в суде (на примере судебной практики) / Т. С. Иванова // Трудовое право. — 2008. — № 12. — С. 88–94.

75. Информационно-аналитический бюллетень Государственной инспекции труда в Иркутской области за 2006 г. (ежегодный обзор — информация) / составитель: руководитель Государственной инспекции труда в Иркутской области С. И. Коноплев. — Иркутск, 2006. — 48 с.

76. Информационно-аналитический бюллетень Государственной инспекции труда в Иркутской области за 2007 г. (ежегодный обзор — информация) / Составитель: руководитель Государственной инспекции труда в Иркутской области С. И. Коноплев. — Иркутск, 2008. — 68 с.

77. Информационно-аналитический бюллетень Государственной инспекции труда в Иркутской области за 2008 г. (ежегодный обзор — информация) / Составитель: руководитель Государственной инспекции труда в Иркутской области С. И. Коноплев. — Иркутск, 2009. — 85 с.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

78. Кадровая документация. Новое в оформлении (подготовлено К. В. Павленко) // Трудовое право. — 2007. — № 1. — С. 81–88.

79. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов / И. Я. Киселев. — М.: Дело, 1999. — 728 с.

80. Киселев И. Трудовое право в Китае и Вьетнаме / И. Киселев // Человек и труд. — 2000. — № 9. — С. 51–55.

81. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учебник / И. Я. Киселев. Изд. 2-е, исправл. и доп. — М.: Эксмо, 2006. — 608 с.

82. Кичигин, С. В. Необоснованно привилегированное положение работника, принимаемого в порядке перевода / С. В.Кичигин // Вестник КемГУ. Гуманитарные и общественные науки. — 2019. — № 3 (3). — С. 281–288.

83. Клепалова Ю. И. К вопросу о возможности изменения работнику срока испытания / Ю. И. Клепалова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». — 2018. — Т. 18. — № 4. — С. 35–39.

84. Князева Н. Испытание сотрудника / Н. Князева // Домашний адвокат. — 2003. — № 7. — С. 3–5.

85. Кодексы, законы, комментарии. Большой юридический словарь. Режим доступа: http://www.info-law.ru/dic/1/id_2470 (дата обращения: 10.06.2020).

86. Козлова, Т. А. Трудовой договор: понятие и его содержание / Т. А. Козлова // Трудовое право. — 2006. — № 2. — С. 18–37.

87. Коломоец Е. Е. Коллективный договор как форма социального партнерства в организации / Е. Е. Коломоец // Социальное и пенсионное право. — 2019. — № 1. — С. 44–49.

88. Кондратьева О. Испытательный срок: попытка или пытка? / О. Кондратьева // приводится по СПС КонсультантПлюс. 2019.

89. Костян И. А. Увольнение по результатам испытания: «подводные камни» / И. А. Костян // Справочник кадровика. — 2007. — № 2. — С. 32–33.

90. Крапивин О. М., Власов, В. И. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Вопросы правового регулирования/ О. М. Крапивин, В. И. Власов. — Приводится по СПС Гарант, 2019.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

91. Краткий юридический справочник для профактива / сост. С. И. Кузнецов. — М. : Профиздат, 1986. — 432 с.

92. Крикунов, С. А. Заключение и прекращение трудового договора / С. А. Крикунов // Трудовое право. — 2003. — № 11. — С. 18–23.

93. Крысин Л. П. Толковый словарь иноязычных слов. — М.: Русский язык, 1998. — 420 с.

94. Кудрин А. С. Об основных проявлениях антиправового воздействия работодателей на трудовые отношения в современной России / А. С. Кудрин // Вестник Прикамского социального института. Право. — 2018. — № 2 (80). — С. 26–29.

95. Кукса О. М. Испытание для работника / О. М. Кукса // Справочник кадровика. — 2007. — № 2. — С. 26–33.

96. Курбангалеева О. А. Испытание при приеме на работу / О. А. Курбангалеева. Режим доступа: https://www.referent.ru/40/12552 (дата обращения: 13.06.2020).

97. Куренной А. М. Правовое регулирование заключения трудового договора и переводов на другую работу / А. М. Куренной // Законодательство. — 2002. — № 11. — С. 60–72.

98. Курочкина М. Г. Ответы на вопросы редакции журнала / М. Г. Курочкина // Трудовое право. — 2008. — № 5. — С. 71–72.

99. Курсова О. А. Правовое регулирование управления персоналом: учебное пособие / О. А. Курсова. — Тюмень: Тюменский государственный университет, 2017. — 412 с.

100. Лозовская С. Испытание профессионализма — испытание нервов? / С. Лозовская // приводится по СПС Консультант-Плюс. 2019.

101. Лозовская С. О. Испытательный срок: права и обязанности работника / С. О. Лозовская // Главбух. — 2000. — № 18 (сентябрь). — С. 59–62.

102. Лушников А. М. и др. Курс трудового права: в 2-х томах. Т. I. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: учебник / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — М.: Проспект, 2003. — 448 с.

103. Лушников А. М., Лушникова, М. В. Четвертая научно-техническая революция и трудовое право: реальные вызовы / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Трудовое право в России и за рубежом. — 2019. — № 2. — С. 3–6.

104. Малянова К. П., Нугаева Э. Д. Способы свершения мошенничеств при трудоустройстве в Российской Федерации /

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

К. П. Малянова, Э. Д. Нугаева // Юристъ-Правоведъ. — 2020. — № 1 (92). — С. 141–145.

105. Маслова Е. В., Семенов С. В. Социально-трудовые отношения на современном предприятии: проблемы и перспективы / Е. В. Маслова, С. В. Семенов // В сборнике: Экономическое развитие России: тенденции, перспективы: сборник статей по материалам III международной студенческой научно-практической конференции. Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина. 2017. С. 127–130.

106. Мачянските Л. Основные случаи увольнения по инициативе работодателя / Л. Мачянските // Трудовое право. — 2012. — № 11. — С. 41–52.

107. Минкина Н. И. Актуальность совершенствования норм о трудовом договоре с испытанием / Н. И. Минкина // Перспективы совершенствования российского трудового законодательства: материалы Всерос. науч.-практ. конф. (Иркутск, 15–17 октября 2008 г.) / отв. ред. Н. И. Минкина; Рос. академия правосудия; Вост.-Сиб. филиал. — Иркутск: Изд-во гос. ун-та, 2009. — С. 37–43.

108. Минкина Н. И. Законодательные недоработки в регулировании испытания работника / Н. И. Минкина // Бизнес в законе. — 2011. — № 4. — С. 148–151.

109. Минкина Н. И. Злоупотребление трудовым правом / Н. И. Минкина // Современные проблемы юридической науки и правового образования: материалы междунар. науч.-практ. конф. Иркутск, 7–8 окт. 2010 г. / под ред. И. А. Минникеса, Ю. В. Виниченко. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2010. С. 225–230.

110. Минкина Н. И. Испытание работника: научно-практическое исследование: монография / Н. И. Минкина. — Барнаул: Изд-во ААЭП, 2013. — 196 с.

111. Минкина Н. И. Коллективно–договорное регулирование: теория, практика и обучение / Н. И. Минкина // Трудовое право. — 2003. — № 9. — С. 19–21.

112. Минкина Н. И. Некоторые проблемные аспекты развития юридического образования в Иркутской области / Н. И. Минкина // Основные направления развития юридического образования в Восточно-Сибирском регионе: проблемы, тенденции, перспективы: материалы международной научно-практической конференции (23–25 января 2008г.) / отв. ред.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

И. Г. Смирнова, Л. А. Тетерина. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2008. С. 35–37.

113. Минкина Н. И. Особенности испытательного срока / Н. И. Минкина // эж-«Юрист». — 2008. — № 25 (Июнь). — С. 14–15.

114. Минкина Н. И. Проблема правового регулирования аттестации работников / Н. И. Минкина // Алтайский юридический вестник. — 2019. — № 2 (26). — С. 139–144.

115. Минкина Н. И. Профессиональные стандарты в контексте развития российского законодательства // Актуальные проблемы совершенствования законодательства и правоприменения: Сборник материалов VII Международной научно-практической конференции. Москва 21 декабря 2017 г. / коллектив авторов. — М.: Издательство Российской академии адвокатуры и нотариата, 2018. С. 169–170.

116. Минкина Н. И. Порядок оформления трудовых отношений / Н. И. Минкина // эж-«Юрист». — 2003. — № 2 (Январь). — С. 10.

117. Минкина Н. И. Судебные интерпретации увольнения работника по собственному желанию / Н. И. Минкина // Трудовое право. — 2011. — № 1. — С. 35–48.

118. Миронов В. И. Проблемы применения норм трудового права в условиях экономического кризиса / В. И. Миронов // Трудовое право. — 2009. — № 6. — С. 9–41.

119. Можайский, В. Особенности национального рекрутмента «мичуринский» подход к отбору соискателей или произвол работодателя? / В. Можайский // Трудовое право. — 2007. — № 4. — С. 16–21.

120. Насырова А. Р. Прием на работу с испытательным сроком / А. Р. Насырова // Вестник Казанского государственного энергетического университета. — 2015. — № 3 (27). — С. 191–197.

121. Нерабочий апрель: ответы на новые вопросы кадровиков. Режим доступа: http://www.garant.ru/news/1362160/ (дата обращения: 01.05.2020).

122. Новый юридический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. — М.: Институт новой экономики, 2006. — 472 с.

123. Нуриахметова, Н. Р. Содержание и форма проведения квалификационных испытаний педагогов в соответствии с новым порядком аттестации педагогических работников

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

государственных и муниципальных образовательных учреждений в регионах российской федерации / Н. Р. Нуриахметова // Вестник Томского государственного педагогического университета. — 2011. — № 13. — С. 123–126.

124. Ожегов С. И. Словарь русского языка. Около 57000 слов. Изд. 12-е, стереотипное / под ред. проф. Н. Ю. Шведовой. — М.: Рус. язык, 1978. — 846 с.

125. Ожегов С. И., Шведова, Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / Российская академия наук. Институт русского языка им. В. В. Виноградова. — 4-е изд., дополненное. — М.: А ТЕМП, 2004. — 874 с.

126. Орловский Ю. П., Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу РФ: комментарии и разъяснения: практическое пособие / отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт — Издат, 2007. — 550 с.

127. Орловский Ю. П., Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения: практич. пособие / отв. ред. Ю. П. Орловский. — М.: Юрайт, 2012 (приводится по СПС Гарант. 2019).

128. Осипова Ю. Без локального акта с подписью работника вам будет сложно доказать его вину / Ю. Осипова // Трудовое право. — 2016. — № 8. Доступ из СПС Консультант-Плюс, 2019.

129. Основы советского трудового права / под ред. А. С. Пашкова. — М.: Юрид. литература, 1972. — 288 с.

130. Петров А. Я. Трудовой договор — институт современного российского трудового права и его совершенствование / А. Я. Петров // Трудовое право. — 2008. — № 1. — С. 53–59.

131. Петрова С. Новые правила приема на работу / С. Петрова // Кадровое дело. — 2006. — № 11. — С. 8–12.

132. Пивоварова Н. А. К вопросу об испытательном сроке / Н. А. Пивоварова // приводится по СПС Консультант-Плюс. 2019.

133. Пластинина Н. Как защищаться от моббинга? / Н. Пластинина // Трудовое право. — 2012. — № 2. — С. 29–38.

134. Пластинина Н. В. Комментарий к основным положениям Трудового кодекса РФ / Н. В. Пластинина // приводится по СПС Консультант-Плюс. 2019.

135. Пластинина, Н. Работник уволен по инициативе работодателя / Н. Пластинина // Трудовое право. — 2012. — № 11. — С. 97–113.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

136. Пластинина Н. Топ-10 нарушений трудового законодательства. Режим доступа: http://www.delo-press.ru/articles.php?n=10141 (дата обращения: 20.03.2020).

137. Покровская М. М. Дополнительные условия трудового договора (практический комментарий) / М. М. Покровская // Трудовое право. — 2003. — № 5. — С. 10–14.

138. Полянина, А. Нюансы испытательного срока / А. Полянина // Трудовое право. — 2008. — № 3. — С. 71–76.

139. Пономарева, Н. Г. Прием на работу: оформляем правильно / Н. Г.Пономарева // Трудовое право. — 2006. — № 1. — С. 65–70; № 2. — С. 47–64.

140. Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации / А. Ф. Нуртдинова и др. — М., 2003 (приводится по СПС Гарант. 2019).

141. Предприниматель — работодатель: справ. / состав. А. В. Сутягин. — М.: Гросс Медиа: РОСБУХ, 2008. — 192 с.

142. Пресняков, М. Испытание для новичка / М. Пресняков // эж-ЮРИСТ. — 2009. — № 44. — С. 14.

143. Прием на работу. Заключение трудового договора: учеб.-практ. пособие / И. Я. Белицкая, Ю. С. Корякина, Д. Л. Кузнецов и др.; отв. ред. Ю. П. Орловский. — М.: Контракт, Волтерс Клувер, 2011. — 288 с.

144. Приженникова А. Н. Реализация принципа свободы труда на современном этапе / А. Н. Приженникова // Образование и право. — 2020. — № 3. — С. 71–78.

145. Примерная форма листа оценки работника, находящегося на испытательном сроке (подготовлено экспертами компании «Гарант») // приводится по СПС Гарант. 2019.

146. Пряженников М. О. О системе оценки соблюдения работодателями трудового законодательства: риски и возможности / М. О. Пряженников // Трудовое право в России и за рубежом. — 2019. — № 1. — С. 43–46.

147. Пустозерова В. М. Прием и увольнение работников по новым правилам / В. М. Пустозерова. — М.: Бюро печати, 2007. — 176 с.

148. Пустозерова В. М., Соловьев, А. А. Испытание при приеме на работу в соответствии с Трудовым кодексом РФ / В. М. Пустозерова, А. А.Соловьев. — М. : Книга сервис, 2003. — 96 с.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

149. Родиненков А. И. Испытательный срок для Трудового кодекса РФ / А. И. Родиненков // приводится по СПС Консультант-Плюс. 2019.

150. Рогожин М. Ю. Кадровый бестселлер. Справочник / М. Ю. Рогожин // приводится по СПС Консультант-Плюс. 2019.

151. Рыбак, И. Как снизить риск до нуля появления в компании споров с уволенными «недобровольно»? / И. Рыбак // Трудовое право. — 2019. — № 2. — С. 29–31.

152. Сайганова Л. Н., Волостнова Т. И. Правовая модель трудоустройства выпускников учебных заведений / Л. Н. Сайганова, Т. И. Волостнова // Юридическая наука. — 2020. — № 1. — С. 40–43.

153. Сайфуллина И. В. Расторжение трудового договора с работником, не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ) / Сайфуллина И. В. // Социальное и пенсионное право. — 2009. — № 3. — С. 31–34.

154. Сальникова Л. В. Ошибки работодателя, сложные вопросы применения Трудового кодекса РФ / Л. В. Сальникова. — Москва: Омега-Л, 2006. — 152 с.

155. Сальникова, Л. В., Шитова, М. А. Справочник работодателя. Практические рекомендации по применению Трудового кодекса: ситуации и примеры. 4-е изд., перераб. и доп. — М.: Омега-Л, 2010. — 148 с.

156. Сапфирова, А. А. Деловые качества работников: понятие и судебная защита трудовых прав работников / А. А. Сапфирова // Кадровик. — 2019. — № 7. — С. 25–31.

157. Сборник законодательных актов о труде. — М.: Юрид. литература, 1974. — 189 с.

158. Св. Зак. Т. XI, ч. 2. Уставъ о промышленности фабрично-заводской и ремесленной и пробирный Уставъ (съ дополненіями и разъясненіями по 1 Іюня 1896 года. / Составилъ А. Кобеляцкій. — С.-Петербургъ: Типографія В. Киригбаума, Дворц. площ., д. М-ва Финансовъ, 1896. — 312 с.; 37 с.

159. Сенаторова Н. В. Расторжение трудового договора с работником при неудовлетворительном результате испытания (обзор судебной практики) / Н. В. Сенаторова // Трудовое право. — 2009. — № 12. — С. 78–81.

160. Сенников Н. М. Отказ в приеме на работу: уроки судебной практики / Н. М. Сенников // Трудовое право. — 2009. — № 5. — С. 19–31.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

161. Серебренникова Е. М. Должностная инструкция как инструмент кадровой политики / Е. М. Серебренникова // Трудовое право. — 2009. — № 5. — С. 51–57.

162. Слесарев С. Испытательный срок / С. Слесарев // Трудовое право. — 2019. — № 4 (225). — С. 5–18.

163. Словарь русского языка в 4-ех томах. Т. 1. Изд. 3-е, стереотипное / гл. ред. 2-ого изд. А. П. Евгеньева. — М.: Рус. язык, 1985. — 696 с.

164. Смоленский М. Б. Исковые заявления. Типичные ошибки: учебно-практическое пособие. — М.: Проспект, 2011 (приводится по СПС Гарант. 2019).

165. Советское законодательство о труде: справочник / отв. ред. В. В.Клепцов. — М.: Профиздат, 1984. — 592 с.

166. Соловьев А. А. Испытание при приеме на работу / А. А. Соловьев. — М.: ПРИОР, 2001. — 80 с.

167. Сытинская М. В., Шкатулла В. И. Теория, методики, технологии расторжения трудового договора. 86 вопросов / М. В. Сытинская, В. И. Шкатулла. Приводится по СПС Гарант, 2019.

168. Тихомиров М. Трудовой договор: прием на работу, переводы, увольнение: научное издание / М. Тихомиров. — М.: Хозяйство и право, 2009. — 64 с.

169. Томашевский К. Л. Правовое регулирование трудового договора в государствах — участниках содружества независимых государств / К. Л. Томашевский // Трудовое право. — 2003. — № 4 (апрель). — С. 11–14.

170. Трошина Т. Является ли нарушением со стороны работодателя издание приказа о досрочном снятии испытания, а не оформление дополнительного соглашения к трудовому договору? / Т. Трошина. Режим доступа: http://www.garant.ru/consult/work_law/1228829/ (дата обращения: 01.05.2020).

171. Трубникова И. Ошибки работодателя, которые приведут к восстановлению на работе работника, не прошедшего испытание / И. Трубникова // Трудовое право. — 2019. — № 5. — С. 73–75.

172. Труханович Л. В. Тонкости организации испытания при приеме на работу / Л. В. Труханович // Кадры предприятия. — 2005. — №7. Режим доступа: http://dis.ru/library/kp/archive/2005/7/4031.html (дата обращения 25.02.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

173. Труханович Л. В. и Щур Д. Л. Испытание при приеме на работу. Конкурс на замещение должности / Л. В. Труханович, Д. Л. Щур. — М.: Финпресс, 2003. — 160 с.

174. Умяров И. Срок испытания и командировка / И. Умяров // эж-ЮРИСТ. — 2012. — № 35. — С. 13.

175. Управление персоналом организации: учебник. 2-е изд., доп. и перераб. / Под ред. А. Я. Кибанова. — М., 2008. — 419 с.

176. Уставъ о промышленномъ трудъ (Св. Зак. Т. XI, ч. 2, изд. 1913 г., статьи 1–228 и 541–597) съ правилами и распоряженіями, изданными на основаніи этихъ статей, съ разъясненіями къ нимъ Правительствующаго Сената и административныхъ установленій, приложеніями и указателями, алфавитнымъ, предметнымъ и сравнительнымъ постатейнымъ. / составилъ: В. В. Громанъ. — Петроградъ: Изданіе Юридическаго книжнаго склада «Право», 1915. — 439 с.

177. Уставъ о промышленности (фабричной, заводской и ремесленной и устав пробирный). (Т. XI, ч. 2, изд. 1893 г.). Съ узаконеніями, обнародованными по 1 іюля 1899 года, законодательными мотивами, ръшеніями Правительствующаго Сената и циркулярами Министерства внутреннихъ делъ и финансовъ. — Изданіе 2-ое, доп. и исправл. / Составилъ: М. Шрамченко. — С.-Петербургъ: Типографія Правительствующаго Сената, 1899. — 437 с.

178. Филипова И. А. Работник — робот: реальность, риски, регулирование / И. А. Филипова // Российская юстиция. — 2019. — № 3. — С. 57–59.

179. Французова Л. В. Испытательный срок / Л. В. Французова // Трудовое право. — 2002. — № 2. — С. 78–86.

180. Хныкин Г. В. Особенности заключения трудового договора с медицинским работником / Г. В. Хныкин // Медицинское право. — 2004. — № 3. — С. 29–33.

181. Худякова С. С. и Турчина О. В. К вопросу о содержании правовой категории «деловые качества» в современном трудовом праве России / С. С. Худякова, О. В. Турчина // Трудовое право. — 2007. — № 4. — С. 67–72.

182. Чиглинцева А. В., Елманова А. Е., Селина О. В. Повышение конкурентоспособности работников как факторы повышения эффективной деятельности предприятия / А. В. Чиглинцева,

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

А. Е. Елманова, О. В. Селина // Актуальные вопросы современной экономики. — 2019. — № 1. — С. 295–297.

183. Чиканова Л. Права работников и работодателей при поступлении (приеме) на работу / Л. Чиканова // Хозяйство и право. — 2004. — № 10. — С. 14–21.

184. Чиркина Н. Испытание при приеме на работу / Н. Чиркина // Справочник кадровика. — 2019. — 4 сентября. Режим доступа: https://www.pro-personal.ru/article/1089307-qqq-16-m10-ispytanie-pri-prieme-na-rabotu (дата обращения: 13.06.2020).

185. Чуркина Н. Сотрудник не выдержал испытание: оформляем документы / Н. Чуркина // Кадровое дело. — 2007. — № 11. — С. 52–58.

186. Шайхутдинова Н. П. Особенности увольнения работника по результатам испытания / Н. П. Шайхутдинова // Кадровик. — 2018. — № 8. — С. 19–23.

187. Шеломов Б. А. Испытание при приеме на работу / Б. А. Шеломов // Справочник кадровика. — 2003. — № 2. — С. 65–68.

188. Шемаринова М. А. Ситуация на рынке труда города Иркутска. Трудовая миграция / М. А. Шемаринова // Перспективы совершенствования российского трудового законодательства: материалы Всерос. науч.-практ. конф. (Иркутск, 15–17 октября 2008 г.) / отв. ред. Н. И. Минкина; Рос. академия правосудия; Вост.-Сиб. филиал. — Иркутск: Изд-во гос. ун-та, 2009. — С.121–126.

189. Шомов Е. М. Надо ли при приеме на работу устанавливать работнику испытательный срок, какой он может быть продолжительности? (Вопрос — ответ) / Е. М. Шомов // Справочник кадровика. — 2001. — № 4. — С. 81–82.

190. Шония Г. В. Трудовой договор во Франции / Г. В. Шония // Актуальные проблемы российского права. — 2018. — № 7(92), июль. — С. 224–231.

191. Щур-Труханович Л. В. Содержание трудового договора в условиях нового правового регулирования (материал подготовлен с использованием правовых актов по состоянию на 20 ноября 2006 года) / Л. В. Щур-Труханович // приводится по СПС Консультант-Плюс. 2019.

192. Щур-Труханович Л. В. Организация испытания при приеме на работу // приводится по СПС Консультант-Плюс. 2019.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

193. Юридический словарь. Т. 1. / гл. ред. П. И. Кудрявцев. — 2-е изд. — М.: Юрид. литература, 1956. — 663 с.

194. Юридический словарь. Т. 2. / гл. ред. П. И. Кудрявцев. — 2-е изд. — М.: Юрид. литература, 1956. — 688 с.

195. Юридический справочник для населения — М.: Юрид. литература, 1988. — 624 с.

196. Юридический энциклопедический словарь / гл. ред. А. Я. Сухарев. — М.: Сов. энциклопедия, 1984. — 415 с.

197. Янова О. В. Практика федерального государственного учреждения «Государственное юридическое бюро по Иркутской области» по трудовому законодательству Российской Федерации / О. В. Янова // Перспективы совершенствования российского трудового законодательства: материалы Всерос. науч.-практ. конф. (Иркутск, 15–17 октября 2008 г.) / отв. ред. Н. И. Минкина; Рос. академия правосудия; Вост.-Сиб. филиал. — Иркутск: Изд-во гос. ун-та, 2009. — С. 102–107.

198. Судебный департамент при Верховном Суде Российской Федерации. Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 2019, 2018 гг. и т. д. // Режим доступа: http://www.cdep.ru/index.php?id=5 (дата обращения: 20.03.2020).

199. Справка по обобщению кассационной и надзорной практики Иркутского областного суда по гражданским делам по искам о восстановлении на работе за 2007 год и 1-ое полугодие 2008 года // Архив Иркутского областного суда за второе полугодие 2008 года.

200. Судебная практика по гражданским делам Алтайского краевого суда // Режим доступа: http://kraevoy.alt.sudrf.ru (дата обращения: 11.03.2020).

201. Определение по делу № 33-6044/07 Судебной коллегии по гражданским делам Алтайского краевого суда (документ опубликован не был) // Архив Центрального районного суда г. Барнаула Алтайского края.

202. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 14 июня 2012 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

203. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Ростовского областного суда от 29 марта 2012 г.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

№ 33-3472 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 06.03.2019).

204. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Тверского областного суда от 06 марта 2012 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

205. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Ленинградского областного суда от 07 декабря 2011 г. № 33-5827/2011 // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

206. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14 февраля 2011 г. № 33-3766 // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

207. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 11 апреля 2012 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

208. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Ростовского областного суда от 29 марта 2012 г. № 33-3472 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 06.03.2019).

209. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 25 июля 2012 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

210. Гражданское дело № 2-356/06 // Архив Ангарского городского суда Иркутской области.

211. Гражданские дела № 2-133-06, № 2-335/06, № 2-740/2006, № 2-580/09 // Архив Кировского районного суда города Иркутска.

212. Гражданские дела № 2-7271/07, № 2-3539/08, № 2-3547/09, № 2-1854\09, № 2-1855/09, № 2-2102/2009, № 2-3462-09, 2-3529\09, № 2-3771-09, 2-3397\09, № 2-5164\09, № 2-2108/10, № 2-148/10, № 2-1291/12 // Архив Центрального районного суда г. Барнаула Алтайского края.

213. Гражданские дела № 2-1181/2005, № 2-252/2006, № 2-852/07, № 2-1563/2007, № 2-1317/09, № 2-1321/11 // Архив Ленинского районного суда г. Барнаула Алтайского края.

214. Гражданское дело № 2-257/12 // Архив Октябрьского районного суда г. Барнаула Алтайского края.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

215. Гражданские дела № 2-670/09, № 2-1396/2009 // Архив Железнодорожного районного суда г. Барнаула Алтайского края.

216. Решение Алейского городского суда Алтайского края от 21 ноября 2011 г. № 2-876/11 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 06.03.2019).

217. Решение Советского районного суда г. Липецка от 04 апреля 2012 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

218. Решение Кузнецкого районного суда г. Новокузнецка от 17 января 2012 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

219. Решение Верхнепышминского городского суда Свердловской области 01 апреля 2011 г. № 2-580-11 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 06.03.2019).

220. Решение Октябрьского районного суда г. Екатеринбурга от 13 июля 2010 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

221. Решение Кировского районного суда г. Ростова-на-Дону Ростовской области от 29 июня 2011 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

222. Решение Октябрьского районного суда г. Владимира от 27 декабря 2011 г. // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 06.03.2019).

223. Решение Московского районного суда г. Калининград от 23 декабря 2010 г. № 2-1482/2010 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 06.03.2019).

224. Решение Анжеро-Судженским городским судом (Кемеровская область) 23 мая 2011 г. № 2-466/2011 // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

225. Решение Центрального районного суда г. Новокузнецка от 25 мая 2011 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

226. Решение Центрального районного суда г. Новокузнецка от 19 ноября 2010 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

227. Решение Центрального районного суда г. Тюмени от 01 марта 2011 г. № 2-585/2011 // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

228. Решение Полярного городского суда Мурманской области от 29 июля 2010 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

229. Решение Новоаннинского районного суда Волгоградской области от 13 января 2012 г. № 2-5/2012 // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

230. Решение Промышленного районного суда г. Ставрополя от 18 января 2011 г. № 2-286/11 // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

231. Решение Гагаринского районного суда г. Москвы от 19 октября 2010 г. № 2-686/10 // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

232. Решение Богородского городского суда Нижегородской области от 13 мая 2011 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

233. Решение Михайловского районного суда Волгоградской области от 16 февраля 2012 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

234. Решение Пристенского районного суда Курской области от 12 апреля 2010 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

235. Решение Каратузского районного суда Красноярского края 18 февраля 2010 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

236. Решение Московского районного суда г. Санкт-Петербурга от 10 февраля 2010 г. № 2-1437/10 // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

237. Решение Волжского городского суда Волгоградской области от 21 мая 2012 г. № 2-1823\2012 // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

238. Решение Белогорского городского суда Амурской области от 26 июля 2010 г. № 2-180/2010 // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

239. Решение Первомайского районного суда г. Ижевска от 21 марта 2012 г. № 2-1084/12 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 06.03.2019).

240. Решение Ленинского районного суда г. Мурманска от 15 декабря 2011 г. № 2-2880/11 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 06.03.2019).

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

241. Решение Басманного районного суда г. Москвы от 11 января 2010 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

242. Решение Московского районного суда Санкт-Петербурга (дата и № обезличены) // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

243. Решение Ленинского районного суда г. Перми от 24 января 2012 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

244. Решение Ленинского районного суда г. Перми от 14 декабря 2011 г. № 2-4831/2011 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 06.03.2019).

245. Решение Тяжинского районного суда Кемеровской области от 26 августа 2010 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

246. Решение Железнодорожного районного суда г. Самара от 30 декабря 2009 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

247. Решение Саратовского районного суда от 27 июня 2012 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

248. Решение Октябрьского районного суда г. Архангельска от 27 марта 2012 г. № 2-1038/2012 // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

249. Решение Гаврилов-Ямского районного суда Ярославской области от 10 июля 2009 г. № 2-***-2009 // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

250. Решение Шекснинского районного суда Вологодской области от 17 января 2011 г. № 2-57/2011 // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

251. Решение Стерлитамакского городского суда Республики Башкортостан от 06 декабря 2011 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

252. Решение Ленинского районного суда г. Курска от 23 сентября 2010 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

253. Решение Сыктывкарского городского суда Республики Коми от 23 декабря 2010 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

254. Решение Междуреченского городского суда Кемеровской области от 21 мая 2010 г. № 2–3508/11 // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

255. Решение Вохомского районного суда Костромской области от 16 марта 2012 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

256. Решение Гагаринского районного суда г. Москвы от 23 августа 2011 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

257. Решение Вяземского городского суда Смоленской области от 5 ноября 2009 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

258. Решение Хорольского районного суда Приморского края от 22 апреля 2010 г. // Режим доступа: http://docs.pravo.ru/ (дата обращения: 02.09.2019).

259. Решение Верховного Суда Удмуртской Республики от 24 августа 2016 года по делу № 7-402/2016 // Специализированный интернет-журнал «Кадровая служба предприятия». Режим доступа: http://daywork.ru/fas4/22691BADF6DCB772432581DC0000AD08.html (дата обращения: 13.06.2020).

260. Решение Кировского городского суда Владимирской области № 2-154/2019 2-154/2019(2-3220/2018;)~М-2995/2018 2-3220/2018 М-2995/2018 от 15 января 2019 г. по делу № 2-154/2019. Режим доступа: https://sudact.ru/regular/doc/5UwG3vKzI26N/ (дата обращения: 12.06.2020).

261. Решение Якутского городского суда Республики Саха (Якутия) № 2-12231/2019 от 28 ноября 2019 г. по делу № 2-10284/2019~М-9386/2019 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 14.06.2020).

262. Решение Орджоникидзевского районного суда города Новокузнецка Кемеровской области № 2-1339/2018 2-1339/2018~М-1148/2018 М-1148/2018 от 30 октября 2018 г. по делу № 2-1339/2018 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 14.06.2020).

263. Решение Чкаловского районного суда г. Екатеринбурга по делу № 2-3004/2018 2-3004/2018~М-2109/2018 М-2109/2018 от 17 июля 2018 г. по делу № 2-3004/2018 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 14.06.2020).

264. Решение Медведевского районного суда Республики Марий Эл № 2-1455/2019 2-1455/2019~М-1666/2019

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

М-1666/2019 от 27 ноября 2019 г. по делу № 2–1455/2019 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 14.06.2020).

265. Решение Железнодорожного городского суда Московской области № 2–2040/2019 2–2040/2019~М-1754/2019 М-1754/2019 от 10 сентября 2019 г. по делу № 2–2040/2019 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 14.06.2020).

266. Решение Ванинского районного суда Хабаровского края № 2-824/2019 2-824/2019~М-773/2019 М-773/2019 от 3 сентября 2019 г. по делу № 2-824/2019 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 14.06.2020).

267. Решение Красноярского районного суда Самарской области № 2-1210/2019 2-1210/2019~М-1058/2019 М-1058/2019 от 21 августа 2019 г. по делу № 2-1210/2019 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 14.06.2020).

268. Решение Прикубанского районного суда г. Краснодара № 2-8207/2019 2-8207/2019~М-9117/2019 М-9117/2019 от 26 августа 2019 г. по делу № 2-8207/2019 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 14.06.2020).

269. Решение Октябрьский районный суд г. Липецка № 2-3840/2019 2-3840/2019~М-3562/2019 М-3562/2019 от 26 ноября 2019 г. по делу № 2-3840/2019 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 14.06.2020).

270. Решение Центрального районного суда г. Калининграда № 2-3488/2019 2-3488/2019~М-1964/2019 М-1964/2019 от 19 августа 2019 г. по делу № 2-3488/2019 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 14.06.2020).

271. Решение Ленинского районного суда г. Тюмени № 2-4903/2019 2-4903/2019~М-3455/2019 М-3455/2019 от 7 августа 2019 г. по делу № 2-4903/2019 // Режим доступа: http://sudact.ru/ (дата обращения: 14.06.2020).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Приложения

Приложение 1

Образец трудового договора (с испытанием работника)

Трудовой договор № ___

Место заключения
г. _____

Дата заключения
«___»_____ 2020 г.

1. Стороны трудового договора:

«Работодатель» — Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования ___ (далее — Академия), идентификационный номер ___, в лице директора _____
(наименование филиала)
Академии _____, действующего на
(уч. степень, уч. звание, ф.и.о.)
основании Положения и Доверенности от «_____» _____ № ___, **«Работник»** — _____,
(фамилия, имя, отчество работника)
паспорт № _____, выдан _____,
дата выдачи «_____»_____

заключили настоящий трудовой договор о том, что **Работодатель** обязуется предоставить **Работнику** работу в Академии по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, в том числе локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором, своевременно и в полном размере выплачивать **Работнику** заработную плату, а **Работник** обязуется лично выполнять определенную настоящим трудовым договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты, действующие в Академии.

2. Обязательные условия трудового договора

2.1. Место работы

2.1.1. Место работы — Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования _____
_____
(наименование филиала)

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

2.1.2. Место нахождения Филиала _____
_____

2.2. Трудовая функция Работника и условия труда на рабочем месте

2.2.1. Должность (профессия) в соответствии со штатным расписанием _____

2.2.2. Наличие компенсаций, льгот, ограничений, предусмотренных трудовым законодательством: _____
_____

2.2.3. Условия труда на рабочем месте по степени вредности и (или) опасности являются оптимальными (1 класса).

2.3. Срок трудового договора

2.3.1. Дата вступления настоящего трудового договора в силу «_____» _____ 2020 года.

2.3.2. Дата начала работы «___» _____ 2020 года.

2.3.3. Трудовой договор заключен на _____ срок __
_____
(обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора)

2.3.4. Дата прекращения трудового договора «_____» _____ _____ 20____ года.

2.4. Условия оплаты труда

2.4.1. **Работнику** устанавливается должностной оклад по _____ разряду Единой тарифной сетке (ЕТС).

2.4.2. Работнику выплачиваются: _____
_____
(районный коэффициент к заработной плате)
иные поощрительные выплаты в соответствии с Положением о заработной плате и стимулировании труда работников, утвержденным приказом ректора Академии

Работнику выплачивается заработная плата _____
(дни выплаты заработной платы)
числа каждого месяца.

2.5. Режим рабочего времени и времени отдыха Работника

2.5.1. Работнику устанавливается следующий режим рабочего времени:

2.5.1.1. Режим рабочей недели:

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

– пятидневная с двумя выходными днями (шестидневная с одним выходным днем; рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику; неполная рабочая неделя);

– продолжительность _____ часов.

2.5.1.2. режим рабочего дня (смены):

– продолжительность _____ часов;

– устанавливается с _____ до _____ часов (в соответствии с графиком сменности; в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым законодательством).

2.5.2. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

2.5.3. Работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

2.6. Компенсации

Работнику за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда выплачивается компенсация в размере, предусмотренном действующим трудовым законодательством.

2.7. Характер работы

_____

_____

_____

2. 8. Социальное страхование работника

В период действия настоящего трудового договора **Работник** пользуется всеми видами социального страхования в соответствии с трудовым законодательством.

3. Дополнительные условия трудового договора

3.1. Работа, предоставленная **Работодателем**, является работой _____

(по совместительству, по совмещению профессий (должностей)).

3.2. **Работник** принимается **Работодателем** на работу с испытательным сроком _____ месяца, в течение которого

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

на него распространяются все условия настоящего трудового договора.

3.3. На день заключения настоящего трудового договора **Работник** ознакомлен с локальными нормативными актами Академии (Правилами внутреннего трудового распорядка, Положение о защите персональных данных, Положением о заработной плате и стимулировании труда работников Академии).

3.4. Работник имеет право:

– на отдых, обеспечиваемый нормальной продолжительностью рабочего времени с предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней;

– на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством;

– на ознакомление с локальными нормативными актами филиала;

– на иные права в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и локальными нормативными актами.

3.5. Работник обязан:

– добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором, должностной инструкцией:

– _____

– _____

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Академии, иные локальные нормативные акты Академии;

– соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, правила пожарной безопасности;

– исполнять иные обязанности в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и локальными нормативными актами.

3.6. Работодатель имеет право:

– поощрять **Работника** за добросовестный эффективный труд;

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

– привлекать **Работника** к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном федеральными законами о труде;

– на иные права в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и локальными нормативными актами.

3.7. Работодатель обязан:

– во взаимоотношениях с **Работником** руководствоваться требованиями действующего трудового законодательства и настоящим трудовым договором;

– в трехдневный срок со дня начала работы оформить соответствующий приказ и объявить его **Работнику** под роспись;

– исполнять иные обязанности в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и локальными нормативными актами.

3.8. В части, не урегулированной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются действующим трудовым законодательством.

3.9. Договор подлежит регистрации в отделе кадров Филиала.

4. Иные условия

_____

_____

_____

_____

5. Реквизиты сторон

5.1. Работодатель:

Полное наименование Академии — Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования …

Юридический адрес — _____

Фактический адрес — _____

Телефон _____, факс _____

Банковские реквизиты — _____

5.1.1.

Полное наименование филиала — _____

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

_____
_____
_____

5.2. Работник:
Ф. И.О.
Дата рождения
Место жительства
Телефон
Страховое свидетельство
ИНН
Банковский счет

Работодатель **Работник**

Подпись: _____ _____ _____ _____
М. П. (Ф. И.О.) (Ф. И.О.)

Экземпляр трудового договора получил (а):
_____/_____/
(подпись) (Ф. И.О.)

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Приложение 2

Соглашение об испытании работника

Соглашение об испытании работника

Место заключения
г. _____

Дата заключения
«___»_____ 2020 г.

Общество с ограниченной ответственностью «АЛЕКС» (ООО «АЛЕКС»), в лице генерального директора Петрова Игоря Николаевича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и Максимова Маргарита Алексеевна, с другой стороны, заключили соглашение о нижеследующем:

1. Максимовой Маргарите Алексеевне, допускаемой к работе в отдел бухгалтерского учета по должности старшего бухгалтера с 20 января 2020 года, устанавливается при приеме на работу испытание сроком на 2 месяца.

2. Настоящее Соглашение составлено в двух экземплярах, идентичных по содержанию, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

Работодатель:

Генеральный директор ООО «АЛЕКС» Петров Игорь Николаевич

Юридический адрес — _____

Фактический адрес — _____

Телефон _____, факс _____

Банковские реквизиты — _____

Работник:

Ф. И. О. Максимова Маргарита Алексеевна
Дата рождения
Место жительства
Телефон
Страховое свидетельство
ИНН
Банковский счет

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Работодатель	**Работник**
Подпись: _____ _____	_____ _____
М. П. (Ф. И.О.)	(Ф. И.О.)

Экземпляр соглашения получила:

_____/_____/ дата: _____ 2020 г.

(подпись) (Ф. И.О.)

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Приложение 3

Образец приказа о приеме на работу (с испытанием работника)

	Код
Форма по ОКУД	0301001
по ОКПО	55551187

_____
наименование организации

Номер документа	Дата составления

ПРИКАЗ
о приеме работника на работу

		Дата
Принять на работу	с	
	до (по)	

Табельный номер

_____
фамилия, имя, отчество

_____

_____
структурное подразделение

_____
должность (специальность, профессия),
разряд, класс (категория) квалификации

_____

_____
условия приема на работу, характер работы

с тарифной ставкой (окладом) _____ руб. _____ коп.
цифрами

Районный коэффициент _____ руб. _____ коп.
цифрами

надбавка _____ руб. _____ коп.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

_____
цифрами

с испытанием на срок 3 (три) месяца

Основание:
Трудовой договор от _____20____г. №_____

Руководитель организации

_____ _____ _____
должность личная подпись расшифровка подписи

С приказом работник ознакомлен

_____ _____ 2020 г.
личная подпись

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Приложение 4

Образец сводного приказа о приеме работников на работу

	код
Форма по ОКУД	0301015
по ОКПО	0302110

_____
(наименование организации)

ПРИКАЗ

о **приеме работников на работу**

Номер документа	дата
1-к	

Принять на работу:

Фамилия, имя, отчество	Табельный номер	Структурное подразделение	Профессия (должность), разряд, класс (категория) квалификации	Оклад (тарифная ставка), надбавка, руб.	Основание: трудовой договор		Период работы		**Испытательный срок, месяцев**	С приказом Ознакомлен, подпись работника, дата.
					номер	дата	с	по		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Руководитель организации

_____	_____	_____
должность	личная подпись	расшифровка подписи

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Приложение 5

Примерный образец листа о прохождении работником испытания

Лист о прохождении испытания

Работник _____ должность _____
Ф. И.О.

Непосредственный начальник _____ должность _____
Ф. И.О.

Наставник, куратор (при его наличии) _____ должность _____
Ф. И.О.

Трудовой договор № _____ от _____
Число, месяц и год

Начало испытания — _____
Число, месяц и год

Окончание испытания — _____
Число, месяц и год

Наименование и объем работы (или конкретный вид оказания услуг), дополнительные задания работодателя	Срок выполнения работ, заданий (оказания услуг) при его установлении	Отметка непосредственного начальника (или наставника — при его назначении) о выполнении работ, заданий (оказания услуг)	Сопроводительная документация (при ее наличии по результатам отдельных работ, заданий или услуг)	Замечания и рекомендации начальника или наставника	Подпись работника об ознакомлении (с каждой из строк) и дата ознакомления
1.					
2.					
3.					
и т. д.					

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Непосредственный начальник _____ / _____ / _____
подпись Ф.И.О. дата

Наставник, куратор (при его наличии) _____ / _____ / _____
подпись Ф.И.О. дата

Испытуемый работник _____ / _____ / _____
подпись Ф.И.О. дата

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Приложение 6

Примерный образец Положения «О порядке прохождения испытания при приеме на работу»

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
ООО «Авангард»

_____

«_____» _____ 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке прохождения испытания при приеме на работу в ООО «Авангард»

1. Общие положения

1.1. Целью испытания при приеме на работу является проверка соответствия деловых качеств работника тем профессиональным качествам, которые определены в должностной инструкции, профессиональном стандарте (при его наличии и обязательности применения).

1.2. Срок испытания может устанавливаться по общему правилу продолжительностью не более трех месяцев, за исключением случаев, предусмотренных ст. 70 Трудового кодекса РФ.

1.3. Продолжительность испытательного срока указывается в приказе о приеме на работу и в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании или отсутствие отдельного соглашения об испытании означает, что работник принят без испытания (ст. 70 Трудового кодекса РФ).

1.4. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительной причине (ст. 70 Трудового кодекса РФ).

2. Порядок прохождения испытания

2.1. При оформлении на работу сотрудник отдела кадров знакомит нового работника под роспись с действующими в организации локальными нормативными актами и должностной инструкцией.

2.2. Работник, ознакамливаясь с должностной инструкцией, своей подписью удостоверяет, что он ознакомился

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

с должностной инструкцией, согласен и готов выполнять перечисленные функциональные обязанности.

2.3. Подписанная работником должностная инструкция передается в отдел кадров и подшивается в специальную папку.

2.4. В течение двух дней со дня приема на работу отдел кадров Общества разрабатывает программу адаптации сотрудника и знакомит работника с планом прохождения испытания и адаптации под роспись.

2.5. В течение недели со дня приема работника на работу отдел кадров организует для него обязательное первичное обучение под руководством назначенного куратора.

2.6. Непосредственный руководитель знакомит нового работника с Положением о подразделении.

2.7. Непосредственный руководитель назначает куратора (сотрудника подразделения, проработавшего на предприятии не менее 1 года), который знакомит нового работника с корпоративными стандартами.

2.8. Непосредственный руководитель вместе с вновь принятым работником (в течение первой недели после приема на работу) составляют план работы на время испытания; план включает в себя наименование работ, срок их выполнения и конкретный результат, которого должен достичь работник.

2.9. План работы вновь принятого работника утверждается руководителем, согласовывается руководителем кадровой службы и подписывается работником, после чего передается в отдел кадров.

2.10. За две недели до окончания испытательного срока руководитель и работник обсуждают соответствие поставленных целей (плана работ) конкретным достигнутым результатам.

2.11. Непосредственный руководитель пишет аналитическую записку о результатах, достигнутых работником за период испытания, и дает заключение с отражением итога испытания: «прошел испытание» или «не прошел испытание».

2.12. Заключение о прохождении испытательного срока и рекомендации поступают к руководителю кадровой службы не позднее чем за неделю до окончания испытания работника.

3. Результат прохождения испытания

3.1. При неудовлетворительном результате испытания увольнение работника производится в соответствии с трудо-

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

вым законодательством РФ с оплатой труда за фактически отработанное время и с формулировкой «как не выдержавший испытание».

3.2. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ст. 71 Трудового кодекса РФ).

3.3. Если срок испытания истек, а сотрудник продолжает работать, он считается выдержавшим испытание. Последующее расторжение трудового договора допускается только на общем основании (ст. 71 Трудового кодекса РФ).

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Приложение 7

Примерный образец уведомления о расторжении трудового договора при неудовлетворительном результате испытания

Закрытое акционерное общество «Спектр»
г. Барнаул

УВЕДОМЛЕНИЕ
от 10.02.2020 г. № 15
электромонтеру 5-го разряда
по ремонту и обслуживанию
электрооборудования
Александрову Петру Ивановичу

О неудовлетворительных результатах испытания и расторжении трудового договора от 06.12.2019 г. № 68

Уважаемый Петр Иванович!

Закрытое акционерное общество «Спектр» в лице генерального директора П. А. Семенова, действующего на основании Устава, руководствуясь п.14 ч.1 ст.81 и ч.1 ст.71 Трудового кодекса РФ, сообщает Вам о неудовлетворительном результате испытания и расторжении в связи с этим 13 февраля 2020 года трудового договора от 06.12.2019 г. № 68.

Основание: лист о прохождении испытания от 06.12.2019 г., докладная записка начальника цеха Кузнецовой И. С. от 06.02.2020 г., служебная записка зам. начальника цеха Макарова В. И. от 05.02.2020 г., приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности от 07.02.2020 г.

Причина: За период работы с 06.12.2019 г. и по настоящее время Вы проявили себя как неответственный, недисциплинированный и некомпетентный работник[346]. Это подтверждается рядом выше указанных документов, в соответствии с которыми

[346] Перечисляются те деловые качества, которые продемонстрировал работник в ходе испытания в отличие от тех, которые предъявляются работодателем как обязательные в должностной инструкции, иных документах.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Вами допускались нарушения дисциплины труда и дисциплинарные проступки (опоздание на работу 13.01.2020 г., уход с работы раньше установленного времени 22.01.2020 г., не исполнив трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором по срочному обслуживанию объекта № 6 установки № 3). В последующем неоднократное ненадлежащее исполнение обязанностей по обслуживанию объектов, по которым электромонтеру Гаврилову Ю. Б. приходилось устранять недоработки, к Вам применено дисциплинарное взыскание в виде выговора.

На основании изложенного просим Вас явиться 13 февраля 2020 г. к 16.00 в отдел кадров ЗАО «Спектр» для ознакомления с приказом об увольнении и получения трудовой книжки.

Генеральный директор _____ П. А. Семенов
Подпись

__ февраля 2020 г.

С настоящим уведомлением о неудовлетворительных результатах испытания и расторжении трудового договора ознакомлен, копию получил:

__ февраля 2020 г. _____ /_____/
Подпись работника Ф. И.О.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Об авторе

Минкина Наталья Ильинична — кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового и предпринимательского права юридического факультета Алтайского филиала РАНХиГС

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Минкина Наталья Ильинична

Испытание работника: теория, законодательство и практика

Монография

Текст приводится в авторской редакции

Ответственный редактор *Ю. Барабанщикова*
Верстальщик *А. Губарева*

Издательство «Директ-Медиа»
117342, Москва, ул. Обручева, 34/63, стр. 1
Тел/факс + 7 (495) 334-72-11
E-mail: manager@directmedia.ru
www.biblioclub.ru
www.directmedia.ru

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике



Издайте свою книгу у нас!

Издательство «Директ-Медиа» публикует учебники, монографии, литературу NON-FICTION, аудиокниги, новые издания и те, что с годами не утратили своей актуальности, коллективные научные сборники.

Наше издательство берет свои корни в книгоиздательских традициях и технологиях Германии. Мы – лидеры современного книгоиздательского процесса, охватывающего цифровые образовательные платформы для школ и вузов, издание электронных и печатных книг. Нашу продукцию отличает высокое полиграфическое качество и высокотехнологичный процесс продвижения книги.

Наши авторы – ведущие ученые и преподаватели страны. За 20 лет работы в России нами издано более 10 000 изданий учебной, академической и научно-популярной литературы.

Приобрести наши книги можно в интернет-магазине DIRECTMEDIA.RU и в ЭБС «Университетская библиотека онлайн» (BIBLIOCLUB.RU), в книжных и в интернет-магазинах страны.

Хотите приобрести книгу издательства «Директ-Медиа» или издать свое произведение?

Мы ждем Вас!

www.directmedia.ru
Email: manager@directmedia.ru
Tel.: 8-800-333-6845 (звонок бесплатный)

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Для заметок

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm