

Khabutdinov A.K.

student

Bashkir State University

Gaysin N.I.

student

Bashkir State University

PROBLEMS OF APPLICATION OF THE LABOR LEGISLATION FOR TEST TERM**Хабутдинов А.К.**

студент

Баширского государственного университета

Гайсин Н.И.

студент

Баширского государственного университета

**ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ НОРМЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ
ИСПЫТАТЕЛЬНОМ СРОКЕ**

Summary. This article reveals the practice of applying the probationary period, the issues of dismissal during the period of its passage. How to comply with the deadlines for notification of dismissal and dismissal, taking into account the days off, what circumstances and documents can serve as evidence of the employee's non-fulfillment of labor duties, is it a violation of labor legislation to familiarize the employee with the job description? The author gives an answer to all these questions using the example of judicial practice.

Аннотация. В данной статье раскрывается практика применения нормы об испытательном сроке, вопросы увольнения в период его прохождения. Как соблюсти сроки уведомления об увольнении и самого увольнения, с учетом выходных дней, какие обстоятельства и документы могут служить доказательствами неисполнения работником трудовых обязанностей, является ли нарушением трудового законодательства форма ознакомления работника с должностной инструкцией? На все эти вопросы автор дает ответ на примере судебной практики.

Keywords: probationary period, labor law, labor legislation, Labor Code of the Russian Federation.

Ключевые слова: испытательный срок, трудовое право, трудовое законодательство, Трудовой кодекс Российской Федерации.

Законодательством Российской Федерации предусмотрена возможность установления испытательного срока при устройстве на работу, как инструмента проверки трудовых качеств будущего сотрудника.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) вопросу испытательного срока посвящены статьи 70 и 71, в которых подробно расписаны все условия, однако практика применения показывает, какие трудности возникают при реализации этого права. С какого момента можно считать срок испытания пройденным, по каким критериям оцениваются трудовые и профессиональные качества будущего работника, как надлежит уведомлять работника о неудовлетворительном испытании и т.п.- все эти вопросы на практике вызывают множество проблем. В данной статье мы попытаемся раскрыть особенности применения нормы об испытательном сроке.

Трудовые отношения в силу положений ч. 1 ст.16 ТК РФ возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с настоящим Кодексом.

Согласно абз.2, ч.1 ст.22 ТК РФ работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ч. 1 ст.70 ТК РФ).

Ч. 1 ст. 71 ТК РФ предусмотрено, что при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание [1].

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Из содержания приведенных выше нормативных положений следует, что по соглашению сторон в трудовой договор может быть включено дополнительное условие об испытании работника, целью которого является проверка соответствия работника поручаемой работе.

Право оценки результатов испытания работника принадлежит исключительно работодателю, который в период испытательного срока должен выяснить профессиональные и деловые качества работника и принять решение о возможности или невозможности продолжения трудовых отношений с данным работником.

При этом трудовой договор с работником может быть расторгнут в любое время в течение испытательного срока, как только работодателем будут обнаружены факты неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих трудовых обязанностей. Увольнению работника в таком случае предшествует обязательная процедура признания его не выдержавшим испытание, работник уведомляется работодателем о неудовлетворительном результате испытания с указанием причин, послуживших основанием для подобного вывода.

Рассмотрим данный вопрос на примере судебного спора о признании увольнения незаконным и требовании о восстановлении на работе (дело №2-671/2018) [4].

Все вышеназванные процедуры по порядку увольнения по мнению работодателя были соблюдены, однако работник не согласившись с увольнением подал иск в районный суд.

Во-первых, увольнение работника произведено в пределах испытательного срока, предусмотренного трудовым договором.

По условиям заключенного с работником трудового договора испытательный срок был установлен с 18 сентября 2017 г. сроком на 3 месяца, следовательно, истекал 18 декабря 2017 г.

Работник в жалобе указывает на нарушение 3-х месячного срока для увольнения по результатам испытания, полагая, что увольнение должно было состояться до 18 декабря 2017 г.

Однако, согласно правилам, ч. 4 ст.14 ТК РФ в случае, когда последний день срока испытания приходится на выходной, работодатель вправе уволить работника по ч.1 ст.71 ТК РФ в ближайший рабочий день, следующий за выходным, на который пришлось окончание срока испытания.

При этом течение сроков, с которыми ТК РФ связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений (ч. 3 ст. 14 ТК РФ).

Поскольку последний день срока испытания приходился на нерабочий день (17.12.2017 г. - являлся выходным днем), увольнение в первый рабочий день, следующий за ним, правомерно. Работодатель имел право уволить Истца 18.12.2017 г.

Во-вторых, доказательствами неисполнения трудовых обязанностей служили протоколы оперативного совещания организация, на которых работнику давались поручения, однако исполнения их с его стороны не последовало. Что является надлежащим доказательством факта недобросовестного отношения к работе.

В-третьих, работник указывал на отсутствие факта ознакомления с должностной инструкцией при приеме на работу, как на нарушение норм трудового законодательства.

Норма ч. 3 ст.68 ТК РФ возлагает на работодателя лишь обязанность проведения ознакомления с правилами внутреннего трудового распорядка, с должностной инструкцией, при этом обязательного порядка к форме, к процедуре ознакомления законодательством не установлено. В

данном случае, способ и формат ознакомления с локальными нормативными актами носит диспозитивный характер.

ТК РФ не определяет форму, в которой работодатель должен реализовать обязанность по ознакомлению работника с должностной инструкцией. Возможны два варианта ознакомления работника с указанными правовыми актами: перечень этих актов может быть указан в трудовом договоре либо факт ознакомления работника с указанными правовыми актами оформляется отдельным документом, подписываемым работником и прилагаемым к трудовому договору в качестве части последнего [2, с. 854].

Практика ознакомления с локальными актами, в том числе с должностной инструкцией в организации сложилась по первому пути.

Так 18 сентября 2017 года работником заключен трудовой договор, содержащий в себе специальный пункт: «С правилами внутреннего трудового распорядка, с должностной инструкцией, положениями об оплате труда, перечнем сведений, составляющих коммерческую тайну, порядком работы с документами, содержащими коммерческую тайну Предприятия Работодателя ознакомлен(а) до подписания настоящего договора». Отмечаем, что работник собственноручно подписал указанный пункт договора, следовательно, довод о «якобы» неосведомленности работника с должностной инструкцией до начала работы безоснователен.

На основании вышеназванных доводов увольнение работника признали законным, данное решение оставлено в апелляционной инстанции без изменения и вступило в законную силу [5].

Таким образом, испытательный срок – это определенная гарантия для работодателя. При этом на него возлагается обязанность контролировать данный процесс, учитывать сроки и в случае необходимости применять меры согласно ТК РФ, иначе это гарантия рискует обернуться для работодателя не только негативным опытом, но и судебными спорами, денежными издержками, вызванными незаконным увольнением.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ: (с посл. изм. и доп. от 5 февраля 2018 г. № 8-ФЗ) // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 25.05.2019).
2. Орловский Ю.П. Трудовое право России: учебник для бакалавров / Ю.П. Орловский // М. : Издательство Юрайт. – 2014. – уч. – К-855 с.
3. Певцова Е.А. Трудовое право: учебник / Е.А. Певцова // Москва: Юстиция. – 2017. – уч. – К-854 с.
4. Решение Орджоникидзевского районного суда города Уфы Республики Башкортостан 19 февраля 2018 года по делу №2-671/2018.
5. Апелляционное определение Верховного суда РБ по делу № 33-8071/2018.