

ПРЕДВАРИТЕЛЬНОЕ ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЁМЕ НА РАБОТУ

Черневич К.А., Усов М.А.,

студенты 2 курса ВГУ имени П.М. Машиерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Агиевец С.В., канд. юрид. наук, доцент

Зачастую при приеме на работу потенциальный наниматель (работодатель) не может на основании сведений, полученных из предъявленных нанимающимся документов, выявить его основные профессиональные и деловые качества, в связи с чем заключает с таким лицом трудовой договор с дополнительным условием – условием об испытании.

Актуальность темы заключается в том, что на практике иногда совершаются ошибки при применении законодательства, регулирующего прием на работу с предварительным испытанием. Цель работы – анализ правовых норм, регулирующих вопрос приема на работу с предварительным испытанием, выявление спорных моментов, проблем, недостатков и пробелов в регулировании.

Материал и методы. Исследование основывается на анализе Трудового кодекса Республики Беларусь, иных актов законодательства, а также работ ученых, посвященных рассматриваемой проблематике.

Методы исследования составили аналитический, логический, системный, описательный методы научного познания.

Результаты и их обсуждение. Найм нового работника представляет собой трудоемкий процесс. И даже самый кропотливый отбор не исключает риска, что новый сотрудник окажется недостаточно квалифицированным. Данная проблема решается соглашением сторон о внесении в трудовой договор условия о проведении предварительного испытания, что предусмотрено Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК).

Согласно ч. 1 ст. 28 ТК Республики Беларусь с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе при приеме на работу трудовой договор по соглашению сторон может быть заключен с условием предварительного испытания, за исключением случаев, предусмотренных ч. 5 ст. 28 ТК [1].

Вопросу предварительного испытания при приеме на работу посвящены работы многих научных авторов.

Формулировка «проверки соответствия работника поручаемой ему работе», с точки зрения Комель В.Г., позволяет утверждать, что в качестве цели предварительного испытания ч. 1 ст. 28 ТК закрепляет проверку соответствия работника поручаемой работе именно со стороны нанимателя. В то же время, как свидетельствует правоприменительная практика, достаточно часто в установлении предварительного испытания при приеме на работу заинтересован и сам работник, чтобы иметь возможность в период срока предварительного испытания принять решение о своем соответствии предложенной ему работе и целесообразности продолжения трудовых отношений [2, с. 37].

В пользу подхода, согласно которому целью предварительного испытания может быть не только проверка соответствия работника поручаемой работе со стороны нанимателя, но и проверка работником своего соответствия предлагаемой ему работе, полагаем, свидетельствуют и непосредственно нормы ТК о расторжении трудового договора с предварительным испытанием, а также соответствующие разъяснения Пленума Верховного Суда Республики Беларусь. Так, согласно ч. 1 ст. 29 ТК каждая из сторон вправе расторгнуть трудовой договор с предварительным испытанием: 1) до истечения срока предварительного испытания, предупредив об этом другую сторону письменно за три дня; 2) в день истечения срока предварительного испытания. Как отмечается в комментарии к ТК, мотивы, по которым работник может изъявить желание расторгнуть трудовой договор с предварительным испытанием, могут быть различными, «например,

работника не устраивают условия труда, хотя он справляется с порученной работой и объективно выдерживает испытание, или работник сам считает, что не сможет выполнять порученную работу из-за недостатка знаний и опыта» [1].

Таким образом, закрепление в ч. 1 ст. 28 ТК в качестве цели предварительного испытания только проверки соответствия работника поручаемой ему работе не в полной мере согласуется с нормами о расторжении трудового договора с предварительным испытанием, а также их трактовкой и правоприменительной практикой, поскольку не учитывает такой аспект целевого предназначения предварительного испытания, как проверка самим работником его соответствия предлагаемой работе и оценка целесообразности продолжения трудовых отношений.

Резюмируя изложенное, полагаем, что в целях обеспечения взаимосвязанности и согласованности норм ТК, определяющих порядок заключения и прекращения трудового договора с предварительным испытанием, целесообразно дополнение ч. 1 ст. 28 ТК указанием на такую цель предварительного испытания, как проверка самим работником его соответствия предлагаемой работе, и оценка целесообразности продолжения работы, обусловленной трудовым договором.

Колодинская И.В. указывает на недостатки в сфере расторжения договора с предварительным испытанием [3, с. 79]. Согласно ст. 29 ТК, каждая из сторон вправе расторгнуть трудовой договор с предварительным испытанием либо до истечения срока предварительного испытания, предупредив об этом другую сторону письменно за три дня, либо в день истечения срока предварительного испытания. При этом наниматель обязан указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания [1]. По нашему мнению, данная норма имеет несколько неудачную формулировку, поскольку в норме не говорится о том, какими именно должны быть данные причины. Исходя из данной, нормы вполне возможна, к примеру, следующая формулировка увольнения: «Уволить работника по ст. 29 как не выдержавшего испытание в связи с внесением разлада в коллектив». При этом наниматель будет полностью следовать букве закона: он указал причину, послужившую, по его мнению, основанием для признания работника не выдержавшим испытания. Полагаем, что более правильным было бы изложить ч. 2 ст. 29 в следующем виде: «При этом наниматель обязан указать причины, связанные с профессиональными качествами работника, послужившие основанием для признания его не выдержавшим испытания» [3, с. 80].

Заключение. Предварительное испытание при приеме на работу является важным аспектом при приеме на работу. Оно позволяет нанимателю не только оценить квалификацию и профессиональные навыки кандидата, но понять и удостовериться в том, что работник соответствует данной работе и насколько его личные качества, и ценности соответствуют корпоративной культуре компании. Но важным моментом является то, что всегда нужно обращать внимание и работать только исходя из норм трудового законодательства.

В ходе предварительного испытания можно выявить, насколько кандидат способен выполнять поставленные задачи, как он реагирует на стрессовые ситуации, как взаимодействует с командой и какие у него коммуникативные навыки. Это также предоставляет возможность самому кандидату оценить, подходит ли ему предлагаемая работа и условия.

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296 – 3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : с изм. и доп. на 01.01. 2024 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

2. Комель, В. Г. Предварительное испытание при приеме на работу/ В. Г. Комель // Юрист. – 2024. – № 10. – С. 36-38.

3. Колодинская И. В., Испытание при приеме на работу. Конкурс на замещение должности / И. В. Колодинская // Известия Гомельского государственного университета им. Ф. Скорины. Сер. Соц.-эконом. и общественные науки. – 2016. – № 2. – С. 78-82.