

К ВОПРОСУ О ВОЗМОЖНОСТИ ИЗМЕНЕНИЯ РАБОТНИКУ СРОКА ИСПЫТАНИЯ

Ю. И. Клепалова

Уральский государственный юридический университет, г. Екатеринбург

В статье проанализированы сложившиеся в правоприменительной практике подходы по вопросу возможности изменения работнику срока испытания. Согласно первому подходу любое изменение срока испытания после заключения трудового договора, в том числе и его продление, противоречит действующему трудовому законодательству. Согласно второму подходу стороны трудового договора вправе заключить дополнительное соглашение об изменении продолжительности испытательного срока, но при условии, что общий срок испытания работника не выходит за пределы максимального срока, установленного трудовым законодательством. Также рассматриваются случаи продления работнику периода испытания свыше максимального срока, установленного трудовым законодательством, как нарушающие трудовые права работников, а увольнение в связи с неудовлетворительным результатом испытания за пределами максимального срока испытания как незаконное. Сделан вывод о предпочтительности закрепления в правоприменительной практике возможности сторон трудового договора самим определять продолжительность периода испытания при условии соблюдения максимального срока его установления как наиболее соответствующей тем задачам, которые стоят перед сторонами трудового договора после его заключения.

Ключевые слова: *срок испытания, прием на работу, трудовой договор, изменение срока испытания, результат испытания.*

Достаточно часто работодатели используют при оформлении трудовых отношений с работниками условие об испытательном сроке. Предполагается, что в этот период времени работодатель будет тем или иным способом наблюдать за профессиональными действиями работника. Испытание служит и интересам работника, который получает возможность в течение испытания присмотреться к работе, ее условиям, возможным перспективам, к трудовому коллективу работодателя [1, с. 253]. На сегодняшний день действующая редакция ст. 70 ТК РФ допускает различное ее толкование в ходе правоприменительной практики. Так, в частности, сложилось несколько подходов в решении вопроса о возможности изменения периода испытания работнику, несмотря на то, что ТК РФ не содержит норм, непосредственно закрепляющих право работодателя изменять установленный в трудовом договоре испытательный срок, а также регулирующих процедуру его изменения.

Согласно первому подходу любое изменение срока испытания после заключения трудового договора, в том числе и его продление, противоречит действующему трудо-

вому законодательству. Так, в силу ч. 1 ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В соответствии с ч. 2 ст. 70 ТК РФ отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. На основании вышеуказанных норм, например, Фрунзенский районный суд г. Владивостока Приморского края в решении от 27 февраля 2018 г. по делу № 2-790/2018 пришел к выводу о том, что условие об испытании, включая его продолжительность, устанавливается только при приеме на работу. Аналогичный вывод был сделан Пономаревским районным судом Оренбургской области в решении по делу № 2-84/2014 от 24 марта 2014 г. В вышеуказанных случаях суды буквально толковали ч. 1 ст. 70 ТК РФ и исходили из того, что ТК РФ не содержит прямого

указания на возможность продления испытательного срока даже по соглашению сторон.

Также данный подход нашел свое отражение в письме Федеральной службы по труду и занятости от 2 марта 2011 г. № 520-6-1, согласно которому условие об испытании может быть установлено только при приеме на работу по обусловленной трудовым договором функции, а возможность продления испытательного срока путем внесения изменений в трудовой договор трудовым законодательством Российской Федерации не предусмотрена.

Согласно второму подходу стороны трудового договора вправе заключить дополнительное соглашение об изменении (как об уменьшении, так и об увеличении) продолжительности испытательного срока, но при условии, что общий срок испытания работника не выходит за пределы максимального срока, установленного ч. 5 и 6 ст. 70 ТК РФ. Если период испытания при приеме на работу установлен не в максимальном размере, то действующие нормы ТК РФ не содержат никаких ограничений в отношении его продления, но, безусловно, в его пределах. Более того, ст. 72 ТК РФ допускает без каких-либо исключений изменение условий, определенных в трудовом договоре, если его стороны отразили свое согласие об этом в письменной форме. К тому же в соответствии со ст. 9 ТК РФ изменение по соглашению сторон условий трудового договора в пределах максимального срока испытания не снижает уровень правовых гарантий работников, предусмотренных законодательством о труде. Например, Липецкий областной суд в апелляционном определении от 28 мая 2018 г. по делу № 33-1650/2018 рассматривал ситуацию, когда в трудовом договоре работнику был установлен испытательный срок продолжительностью два месяца, а затем стороны трудового договора заключили письменное соглашение о продлении испытательного срока на один месяц. Суд, рассмотрев фактические обстоятельства, пришел к выводу о том, что работодатель имеет право устанавливать испытательный срок данному работнику длительностью три месяца в соответствии с ч. 5 ст. 70 ТК РФ, поскольку закон не содержит запрета как на его установление менее указанного, так и на его продление в рамках данных трех месяцев. При этом суд также учел, что письменное соглашение о продлении испытательного срока было под-

писано работником и работодателем, и доказательств того, что оно было подписано под принуждением со стороны работодателя, суду не было предоставлено. К аналогичному выводу пришел Гагаринский районный суд г. Москвы в решении от 17 апреля 2017 г. по делу № 2-1380/2017, рассматривая ситуацию, когда в трудовом договоре срок испытания был установлен длительностью три месяца, а затем стороны трудового договора заключили дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении срока испытания и установлении его длительностью шесть месяцев. В данном случае суд указал, что между сторонами было достигнуто соглашение о включении в трудовой договор условия об испытании, замечаний и возражений при подписании дополнительного соглашения работник не выразил, срок испытания в общей сложности не превысил установленный ч. 5 ст. 70 ТК РФ шестимесячный срок. Принимая во внимание должность работника и тот факт, что установление данному работнику испытательного срока продолжительностью шесть месяцев не противоречит вышеуказанной норме, суд пришел к выводу о том, что в данной ситуации заключение дополнительного соглашения о продлении срока испытания является правомерным. Такой подход нашел свое отражение в письме Федеральной службы по труду и занятости от 17 мая 2011 г. № 1329-6-1, в котором указано, что уменьшение срока испытания по соглашению сторон не противоречит требованиям трудового законодательства, данное решение оформляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

Иногда возникают ситуации, когда период испытания работнику продляется сверх максимального срока, установленного ч. 5 и 6 ст. 70 ТК РФ. Индустриальным районным судом г. Перми Пермского края в решении от 31 марта 2017 г. по делу № 2-124/2017 такой случай был оценен как нарушающий трудовые права работников, а увольнение в связи с неудовлетворительным результатом испытания за пределами максимального срока испытания как незаконное. Московским городским судом в апелляционном определении от 10 августа 2016 г. по делу № 33-25449/2016 исследовалась ситуация, когда работнику трудовым договором был установлен срок испытания продолжительностью три месяца, затем стороны трудового договора заключили

соглашение о продлении срока испытания до шести месяцев. Через четыре месяца после заключения трудового договора работник был уволен в связи с неудовлетворительным результатом испытания. Суд признал данное соглашение о продлении периода испытания незаконным, поскольку данному работнику не мог быть установлен срок испытания продолжительностью шесть месяцев. С учетом этого суд установил, что задания, неисполнение которых вменялось работнику, были поручены за пределом трехмесячного срока испытания, а само увольнение было произведено после окончания периода испытания. Вышеуказанные обстоятельства позволили суду признать увольнение работника необоснованным и восстановить его на работе.

Необходимо отметить, что законодателем предусмотрена единственная возможность продления испытательного срока – в случае болезни работника или отсутствия его на работе по уважительным причинам (например, при выполнении государственных или общественных обязанностей), поскольку на основании ч. 7 ст. 70 ТК РФ в него не засчитываются периоды временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе; при этом суммарная продолжительность периода испытания не должна превышать максимальной, установленной трудовым законодательством.

Для того чтобы прийти к выводу, какой из подходов является наиболее убедительным, необходимо исследовать те задачи, которые стоят перед сторонами трудового договора после его заключения. Специалисты в сфере трудового права, полагаясь на ч. 1 ст. 70 ТК РФ и ч. 4 ст. 71 ТК РФ, что испытательный срок – это период времени, в течение которого работодатель проверяет работника на предмет пригодности к выполнению его работы, а работник определяет, является ли эта работа для него подходящей.

Данная позиция созвучна с позицией представителей сферы управления персоналом, по мнению которых в период испытания происходит трудовая адаптация работника – «процесс активного, взаимного приспособления работника и организации, основывающийся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда» [3, с. 192]. Именно она «является инструментом в решении такой пробле-

мы, как формирование у нового работника требуемого уровня производительности и качества труда в более короткие сроки» [3, с. 193].

По мнению представителей сферы психологии труда, после заключения трудового договора, в том числе и в период испытательного срока, работодателем осуществляется профессиональная адаптация работника, под которой понимается «система мер, способствующих профессиональному становлению работника, формированию у него соответствующих профессиональных качеств, освоению организационной культуры, принятию новой социальной роли и статуса» [2, с. 296].

С точки зрения кадрового менеджмента период испытания совпадает с периодом адаптации: профессиональной (освоение содержания работы) и социально-психологической (вхождение в коллектив, в систему отношений в организации в целом и в конкретном подразделении). Как правило, в рамках профессиональной адаптации осуществляется «профессиональная доводка» (щадящий режим работы, прикрепление к новичку кураторов-специалистов, постепенное возрастание сложности выполняемых заданий и т.п.). В целях успешной социальной адаптации нового сотрудника с самого начала его работы в организации знакомят с ее философией и стратегией, традициями и стандартами поведения, официальными и неофициальными нормами и правилами [4, с. 45].

Таким образом, по мнению представителей вышеуказанных сфер практической деятельности, период испытания – это период взаимной оценки работником и работодателем друг друга, выяснения взаимных интересов. На основании вышеуказанного можно сделать вывод, что именно второй подход, позволяющий сторонам самим определять продолжительность периода испытания при условии соблюдения максимального срока его установления, наиболее соответствует тем задачам, которые стоят перед сторонами трудового договора после его заключения. Только сторона трудового договора может определить, решена ли задача, которая стояла перед ней при приеме на работу и заключении трудового договора. Так, работодатель принимает решение о соответствии работника (его знаний, умений, навыков, личных качеств и т.д.) поручаемой работе, а работник приходит к выводу о соответствии работы его ожидани-

ям (профессиональным, финансовым, социальным и т.д.). По нашему мнению, эта позиция должна закрепиться в правоприменительной практике. Полагаем, что именно в связи с задачами, которые стоят перед сторонами трудового договора в период испытания, законодателем был установлен специальный порядок прекращения трудового договора, закрепленный в ч. 1 и 4 ст. 71 ТК РФ, предусматривающий обязанность одной стороны трудового договора, принявшей решение о прекращении трудового договора, уведомить другую сторону в трехдневный срок, а условие об испытании является дополнительным условием трудового договора, которое включается в договор по соглашению сторон, и, следовательно, сами стороны вправе его изменять с учетом требований ст. 70 и 72 ТК РФ.

По нашему мнению, возможно, что в будущем перед законодателем будет поставлена задача по увеличению максимального размера срока испытания, установленного ч. 5 и 6 ст. 70 ТК РФ, в связи с постоянным усложнением технологических процессов, активным использованием в производственной

деятельности инновационных, и в том числе цифровых, технологий, что, безусловно, приведет к повышению требований к квалификации работников, увеличению числа требуемых компетенций, а в установленный на сегодняшний день период испытания затруднительно проверить все требуемые работодателем знания и умения работника, что и порождает складывающуюся практику увеличения периода испытания работнику по инициативе работодателя.

Литература

1. Егоров, В. И. Трудовой договор: учебное пособие / В. И. Егоров, Ю. В. Харитоновна. – М.: КНОРУС, 2007. – 456 с.
2. Карпов, А. В. Психология труда: учебник / А. В. Карпов. – М.: Издательство «Юрайт», 2012. – 350 с.
3. Филиппова, Ю. В. Основы кадрового менеджмента / Ю. В. Филиппова. – Ярославль, 2002. – 72 с.
4. Шаталова, Н. И. Управление персоналом на производстве: учебник / Н. И. Шаталова. – Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2013. – 557 с.

Клепалова Юлия Игоревна – кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права, Уральский государственный юридический университет, г. Екатеринбург. E-mail: klepalova@e1.ru.

Статья поступила в редакцию 10 октября 2018 г.

DOI: 10.14529/law180406

ON THE ISSUE ON POSSIBILITY TO CHANGE EXPERIMENTAL PERIOD FOR EMPLOYEES

Yu. I. Klepalova

Ural State Law University, Yekaterinburg, Russian Federation

The article analyzes the approaches developed in law enforcement practice on the issue of the possibility of changing the experimental period for an employee. According to the first approach, any change in the period of probation after the conclusion of an employment contract, including its extension, is contrary to the current labor legislation. According to the second approach, the parties to the labor contract are entitled to conclude an additional agreement on changing the length of the experimental period, provided that the total period of the employee's probation does not go beyond the maximum period established by the labor legislation. It also considers cases of extending the experimental period to an employee over the maximum period established by the labor legislation as violating the labor rights of workers, and dismissal due to an unsatisfactory probation

result outside the maximum period of the probation as illegal. The conclusion is made that it is preferable to fix in law-enforcement practice the possibility for the parties to the employment contract to determine the duration of the experimental period themselves, provided that the maximum time for its establishment is observed, as it is most appropriate for the tasks that the parties to the employment contract have after.

Keywords: *experimental period, labor contract, change of experimental period, result of probation.*

References

1. Egorov V. I., Kharitonova Yu. V. *Trudovoy dogovor* [Employment agreement]. Moscow, 2007, 456 p.
2. Karpov A. V. *Psikhologiya truda* [Labor Psychology]. Moscow, 2012, 350 p.
3. Filippova Yu. V. *Osnovy kadrovogo menedzhmenta* [Human Resource Management Basics]. Yaroslavl, 2002, 72 p.
4. Shatalova N. I. *Upravlenie personalom na proizvodstve* [Production personnel management]. Ekaterinburg, 2013, 557 p.

Yuliya Igorevna Klepalova – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor of Labour Law Chair, Ural State Law University, Yekaterinburg, Russian Federation. E-mail: klepalova@e1.ru.

Received 10 October 2018.

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

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. DOI: 10.14529/law180406.

FOR CITATION

Klepalova Yu. I. On the issue of possibility to change experimental period for employees. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2018, vol. 18, no. 4, pp. 35–39. (in Russ.) DOI: 10.14529/law180406.
