

ждан различных государств, и первые шаги были уже предприняты в данном направлении, например введение единого европейского гражданства.

В итоге можно сделать вывод, что на сегодняшний день четко прослеживаются взаимосвязи между интеграцией и глобализацией в сфере политических трансформаций, в экономической сфере. Что же касается культурной составляющей, то она существенно отличается в зависимости от рассмотрения ее под углом глобализационных либо интеграционных процессов.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ПРИЕМА НА РАБОТУ С ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫМ ИСПЫТАНИЕМ

П. С. Васько

ВВЕДЕНИЕ

Для обеспечения подбора компетентных, высокопрофессиональных работников трудовым законодательством предусмотрена возможность заключения трудового договора с предварительным испытанием. Вопрос о приеме на работу с предварительным испытанием является особо актуальным в настоящее время, поскольку на практике иногда совершаются ошибки при применении законодательства, регулирующего прием на работу с данным условием. Основной задачей данного доклада является анализ правовых норм, регулирующих вопрос приема на работу с предварительным испытанием, выявление спорных моментов, проблем, недостатков и пробелов в регулировании, и разработка предложений по дальнейшему совершенствованию законодательства в данном вопросе.

1. ПРЕДМЕТ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ

Согласно части 1 статьи 28 (Далее ч.1 ст.28) Трудового кодекса Республики Беларусь (Далее ТК) с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе трудовой договор по соглашению сторон может быть заключен с условием предварительного испытания.

Как видно из формулировки статьи, предмет предварительного испытания вытекает из его цели. Таким образом, предметом испытания могут быть исключительно профессиональные качества и навыки работника. Не могут быть предметом испытания личностные особенности человека, например, неуживчивость в коллективе, использование ненормативной лексики в присутствии посторонних, пристрастие к алкоголю. Однако есть исключения (например, лица, выполняющие воспитательные функции).

Как видно, в ст. 28 ТК имеются лишь косвенные указания на предмет испытания, поскольку формулировка статьи построена таким образом, что предмет испытания вытекает из его цели. По моему мнению, данная

формулировка не совсем удачна. Хотелось бы порекомендовать законодателю, закрепить нормативно положение о том, что предметом испытания должны быть исключительно профессиональные качества (навыки, способности, умения) работника, поскольку прямого указания на это в законодательстве нет.

2.СРОК ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ

Согласно ч.3 ст. 28, срок предварительного испытания не должен превышать трех месяцев, не считая периода временной нетрудоспособности и других периодов, когда работник отсутствовал на работе. Как правило, продолжительность срока испытания определяется сторонами с учетом характера и сложности работы. По мнению Труханович Л.В. и Щур Д.Л., более целесообразным является дифференцированный подход к установлению продолжительности испытательного срока. Для демонстрации качеств на одной должности может быть достаточно всего одной недели, на другой способности работника могут проявляться только спустя 2 месяца. [1] В ранее действовавшем Кодексе Законов о Труде (Далее КЗоТ) сроки варьировались в зависимости от видов работ. Так, согласно КЗоТ, срок испытания не может превышать шести месяцев, если иное не указывается в законодательстве, а при приеме на неквалифицированную работу – двух недель. В новом кодексе такая дифференциация отменена и для всех установлен один предел – три месяца. Хотя мне кажется, что она вполне приемлема, более того, я посоветовал бы законодателю ввести норму, которая содержала бы перечень работ, при приеме на которые предварительной испытание вообще не должно устанавливаться, или хотя бы снизить сроки испытания на таких работах. Например, не совсем понятна проверка профессиональных качеств, если работник принимается на работу, например, грузчиком? Однако согласно нашему трудовому законодательству в такой ситуации предварительное испытание может устанавливаться на общих основаниях. Более рациональным также считаю установление менее продолжительного испытания при приеме на работу на короткий срок (это не касается временных и сезонных работников, которым испытание не устанавливается). В этом плане довольно приемлемой, по моему мнению, является норма, закрепленная в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ): «При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель (ч.6 ст. 70)».

3.ЛИЦА, КОТОРЫМ ИСПЫТАНИЕ УСТАНАВЛИВАТЬСЯ НЕ МОЖЕТ

В части пятой ст. 28 ТК приведен перечень категорий работников, с которыми предварительное испытание не устанавливается. Приведенный перечень не является исчерпывающим, поскольку, согласно данной ста-

тье, предварительное испытание может не устанавливаться при приеме на работу и в других случаях, предусмотренных законодательством. ТК РФ также содержит подобный перечень, однако, в отличие от нашего перечня в нем дополнительно предусмотрены беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет (ч. 4 ст. 70). Считаю, что наш законодатель также может закрепить подобную норму, которая будет дополнительной гарантией для данной категории работников.

4.РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫМ ИСПЫТАНИЕМ

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. По моему 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. Я считаю, 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».

Согласно ч.2 ст. 28 ТК в период предварительного испытания на работника распространяется действие ТК, поэтому испытуемый имеет полное право уволиться по собственному желанию, однако возникает вопрос: «На какую статью делать ссылку в трудовой книжке и соответственно, какой порядок увольнения соблюдать?». Указаний на разрешение данной проблемы в нашем законодательстве, к сожалению нет. Поэтому, по моему мнению, необходимо доработать и законодательно закрепить вопрос об увольнении работников по ст. 29 и о внесении соответствующей записи в трудовую книжку. Для этого, я считаю, можно в самой статье 29 или в ином акте закрепить следующую норму: «Запись в трудовой книжке об увольнении со ссылкой на ст. 29 делается только в том случае, когда работник увольняется как не выдержавший испытание, во всех остальных случаях ссылка должна делаться на иные статьи, содержащие

соответствующие основания увольнения, при этом во всех случаях соблюдается порядок увольнения, предусмотренный настоящей статьей».

5. МОНИТОРИНГ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ

На практике очень часто возникает проблема со способом проверки профессиональных навыков работника. Ответа на данный вопрос в законодательстве не имеется. Поэтому хотелось бы посоветовать законодателю, уделить отдельное внимание данному вопросу и по возможности разработать какие-либо методики.

Приведение в трудовом договоре процедуры испытания, порядка его организации, установления и оформления результатов представляется чрезмерным, хотя и не исключается в силу договорного характера условия об испытании. Более правильным и целесообразным, по мнению Труханович Л.В и Щур Д.Л., является определение и описание механизма проведения испытания, схемы его организации и подведения итогов в специальном локальном нормативном акте (например, в Положении об организации испытания при приеме на работу) или в отдельном разделе ПВТР. В этих же актах должны подробно описываться и иные вопросы, связанные с предварительным испытанием. [1]

Литература

1. *Труханович Л.В., Щур Д.Л.* Испытание при приеме на работу. Конкурс на замещение должности, Моск., «Финпресс», 2003.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь/ *И.С. Андреев [и др.]*; под общ. ред. *Г. А. Василевича*. – Минск: Амалфея, 2000.
3. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь для профессионалов в 40 выпусках. Выпуск II. Глава 2 (ст. 16–29), Могилев, 2007, под ред. *Кривого В.И.*, с.200.
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г. N 296-3 (в ред. Закона Республики Беларусь от 24.12.2007 N 299-3).
5. Кодекс Законов о Труде Республики Беларусь (КЗоТ) от 23.06.1972 г.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ КОНСТИТУЦИОНАЛИЗМА В ЧЕШСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

А. Д. Войтович

Конституция любого государства является ярким отражением мировоззрения и исторического опыта. Конституция – зеркальное отражение существующего общества не только на современном этапе его развития, но и включая особенность исторического развития. Так преамбула Конституции Чешской Республики гласит: «...věrni všem dobrým tradicím