

ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК (в трудовом праве), период времени, который является дополнительным условием трудового договора. Его называют предварительным испытанием, целью которого является проверка соответствия работника поручаемой ему работе. В случае неудовлетворительного результата испытания наниматель в праве расторгнуть трудовой договор с работником в упрощённом порядке: без согласования с соответствующим выборным профсоюзом органом и без выплаты выходного пособия. Условие об испытании не является обязательным при приёме на работу и должно быть обусловлено соглашением сторон. В соответствии с трудовым договором условие об испытании обязательно указывается в приказе о приёме на работу. В период испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается для: 1) работников, не достигших 18 лет; 2) молодых рабочих по окончании профессиональных технических учебных заведений; 3) молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений; 4) инвалидов; 5) временных и сезонных работников; 6) при переводе на работу в другую местность либо к другому нанимателю; 7) при приёме на работу по конкурсу, по результатам выборов; 8) в других случаях, предусмотренных законодательством.

Закон даёт право нанимателю устанавливать испытание по соглашению с работником только при заключении трудового договора, т. е. при приёме его на работу. Если стороны пришли к соглашению об испытательном сроке, ими определяется его конкретная продолжительность. Предельный срок испытания установлен ст. 28 ТК – 3 мес. В испытательный срок не зачитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительной причине. Установленные законом сроки испытания не могут быть продлены как в одностороннем порядке, так и по соглашению сторон. В случае превышения предельного срока испытания и последующего увольнения работника расторжение трудового договора признаётся незаконным. Наниматель вправе расторгнуть трудовой договор при неудовлетворительном результате испытания как по истечении срока испытания, так и в течение этого срока. Работник, не согласный с таким увольнением, вправе его обжаловать в суд. Если срок испытания истёк, а работник продолжает работать, он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора возможно только на общих основаниях.

А.А. Войтик