

Выпрабавальны тэрмін для ката ў мяху

■ НАСТА КУРГАНАВА

Наста Курганава (нар. у 1981 г. у Горадні) — атрымлівае ступень магістра права ў Osgoode Hall Law School Ёркскага ўніверсітэту, Таронта (Канада). Скончыла аддзяленне “міжнароднае права” факультету міжнародных стасункаў БДУ. У 2003-2005 гг. рабіла юрысконсультам сумеснай беларуска-нямецкай кампаніі “Dominik”. Галіна навуковых інтарэсаў — міжнароднае падатковае права, карпаратыўнае права, міжнароднае гандлёвае права, інтэлектуальная ўласнасць.

Шмат у якіх кампаніях супрацоўнік, перад тым як яго возьмуць (ци то ня возьмуць) у штат, павінен прайсьці выпрабавальны тэрмін. І гэта натуральна, бо кіраўнік, калі прымае новага супрацоўніка ў штат, можна сказаць, бярэ ката ў мяху. Згадзецца, нават дасьведчаны адмысловец па кадрах ня здолее адразу вызначыць, наколькі падыходзіць для арганізацыі той ці іншы кандыдат.

Адным з спосабаў, які дазваляе наймальніку засцерагчыся ад некампэтэнтных ці нядобрасумленных работнікаў, ёсьцьмагчымасць установіць выпрабавальны тэрмін пры прыйме на працу навічка. У сваю чаргу і работнік можа скасаваць працоўную дамову, калі падчас выпрабавальнага тэрміну высьветліцца, што праца яму не пасуе. Бо работнік таксама мае права выпрабаваць наймальніка.

Вырашаючы пытанье аб увядзеныні выпрабавальнага тэрміну, наймальнік мусіць вырашиць узъніклую дылему, бо калі выбар будзе ўсё ж такі на карысць выпрабавальнага тэрміну, неабходна памятаць: звольніць работніка па выніках будзе досьць цяжка.

Каб пазыбенгнуцьмагчымых канфліктавых сітуацыяў, памятайма: пры заключэнні бакамі працоўнай дамовы выпрабавальны тэрмін павінен ня толькі адпавядаць заканадаўству (гэта ў першую чаргу), але і быць аформленым належным чынам. Прычым, гэтыя дэльце акаличнасць мусіць быць прысутнымі заразом.

У адпаведнасці з гэтым, уводзячы выпрабавальны тэрмін, наймальнікам і работнікам неабходна ведаць і правільна ўжываць нормы заканадаўства, якія рэгламентуюць выпрабавальны тэрмін пры прыйме на працу.

Правілы выпрабаванья

У адпаведнасці з ч. 1 арт. 28 Працоўнага кодэксу Рэспублікі Беларусь (далей — ПК), умовы працоўнае дамовы аб увядзеныні работніку папярэдняга выпрабаванья маюць мэтай даць мажлівасць спраўдзіць адпаведнасць работніка даручанай яму працы.

Пры чым ва ўмовах існага рынку працы і росту патрабаваньня да работніка ўвядзеныні выпрабавальнага тэрміну, як правіла, не залежыць ні ад кваліфікацыі работніка, ні ад яго прафесійнага досьведу. Мэта выпрабаванья — вызначыць прыдатнасць новага работніка да працы. Бо наймальнік павінен быць упэўненым, што прымае на працу сапраўды добра га адмыслу.

Наяўнасць у работніка дакументаў аб атрыманай адкукації ці прафесійнай падрыхтоўцы, на жаль, не заўсёды адпавядае рэальнай кваліфікацыі дадзенага работніка, таму наймальнік зацікаўлены ў папярэднім спраўджаньні здольнасці кандыдата.

Пры ўвядзеныні папярэдняга выпрабаванья размова ідзе менавіта пра праверку службовых якасцяў работніка. Асобныя асаблівасці харектару чалавека, наўпраст ня звязаныя з выкананьнем ім канкрэтных прафесійных абавязкаў, ня могуць падпадаць пад выпрабаванье. Напрыклад, калі ўводзіцца папярэднє выпрабаванье токару, наймальнік ня мае права ставіць прадметам выпрабаванья схільнасць токара да ўжывання сьпіртовых напояў, палення, балбатлівасці, канфліктавасці у калектыве, брыдкай лаянкі ды іншыя асаблівасці харектару. Яны не дапасујца да прадмета папярэдняга выпрабаванья дадзенага работніка.

Такім чынам, калі наймальнік вырашыў улучыць у працоўную дамову ўмовы аб папярэднім выпрабаванні, то ён абавязкова павінен вызначыць прадмет выпрабаванья.

Як вядома, абавязкі работніка вызначаюцца ці то ў працоўнай дамове, ці то ў службовай інструкцыі. Разам з гэтым работнік мае быць азнаёмлены зь інструкцыяй і пацвердзіць сваю згоду подпісам. Гэта асабліва істотна пры звольненні работніка, які ня вытрымаў выпрабаванья, калі факт азнаймлення з працоўнымі абавязкамі будзе мець вялікае значэнне для пацверджанья яго неадпаведнасці даручанай працы.

У той жа час неабходна ўлічаць і той факт, што ва ўмовах рынковай эканомікі зьяўліся такія пасады, як мэнеджар, рыэлтар, дыstryбьютар і г.д.; наймальнік жа з улікам гаспадарчых задачаў арганізацыі ўкладае свой сэнс у найменьне дадзеных пасадаў.

Для дакладнага вызначэння прадмету выпрабаванья наймальнік мусіць акрэслена ведаць тарыфна-кваліфікацыйныя харектарыстыкі прафесіяў работнікаў і кваліфікацыйныя харектарыстыкі пасадаў служачых. Дзяяць гэтага ѹсноўнай сістэмай тарыфікацыі, з дапамогай якой падзел працы ажыццяўляецца ня толькі паводле відаў працы, але і паводле ўзроўню кваліфікацыі. Падставовым дакументам, на падставе якога засноўваецца “гіерархія” майстэрства рабочых, ёсьць Адзіны тарыфна-кваліфікацыйны даведнік працаў і прафесіяў работнікаў. Што датычыць катэгоріі работнікаў, якія называюцца “служачыя”, то неабходна кіравацца кваліфікацыйным даведнікам пасадаў служачых.

Так, пры заключэнні працоўнае дамовы бакамі можа быць абумоўлена выпрабаванье з мэтай спраўджаньня факту адпаведнасці работніка даручанай яму працы: узроўню тэарытычных і практычных ведаў і ўмельства па адпаведнай прафесіі, спэцыяльнасці, кваліфікацыі; здольнасці працы з кліентамі; ступень валоданьня замежнымі мовамі ды ін-

шых прафесійных ведаў і навыкаў, неабходных для выкананьня абумоўленай дамовай працоўнай функцыі.

Такім чынам, выпрабаванье пры прыме на працу дазваляе наймальніку спраўдзіць здольнасць работніка выконваць даручаную яму працу ды ягонае стаўленыне да працоўных ававязкаў, таму ўлучэніе ўмовы пра выпрабавальны тэрмін часцей за ўсё аргументаванае. Пытаныне пра ўлучэніе ўмовы пра ўвядзеніе выпрабавальнага тэрміну павінна вырашацца наймальнікам індывідуальна з кожным работнікам на этапе заключэнья працоўнае дамовы.

Аднак менавіта на дадзенам этапе заключэнья працоўнае дамовы акурат і адбываецца найбольш распавісюданая памылка: наймальнік самастойна, у аднабаковым парадку прызначае новому работніку выпрабаванье ды вызначае ягоную працягласьць. Разам з тым ПК уводзіць роўнасць бакоў працоўнае дамовы, у адпаведнасці з чым умова пра выпрабавальны тэрмін можа быць улучана ў працоўную дамову толькі з наяўнасцю пагаднення бакоў. Як пазначана ў арт. 19 ПК, зъмест ды ўмовы працоўнае дамовы вызначаюцца пагадненнем бакоў. Калі ж кандыдат выступае супраць увядзенія дадзенай ўмовы, то ні пра якое выпрабаванье гаворка весьціся ня можа. Акрамя таго, у адпаведнасці з арт. 19 ПК, увядзеніе работніку выпрабавальнага тэрміну адносіцца да ліку дадатковых умоваў працоўнае дамовы, адпаведна, бакі наагул могуць яго не абмяркоўваць. Аднак, у тым выпадку, калі бакі ўсё ж вырашылі ўлучыць дадзеную ўмову ў працоўную дамову, яна будзе ававязковай для выкананьня абодвумя бакамі.

Вось жа, выпрабаванье з мэтай спраўджаньня адпаведнасці работніка даручанай яму працы можа быць уведзена, па-першае, толькі пры заключэнні працоўнае дамовы, па-другое, толькі па пагадненню ейных бакоў.

Акрамя таго, ня варта забывацца на такі істотны момант, як пазначэніе ўмовы пра ўвядзеніе выпрабавальнага тэрміну ў працоўнай дамове. Калі ўмова пра выпрабавальны тэрмін ня была ўзгадана ў тэксьце працоўнае дамовы, работнік лічыцца прынятым на працу без выпрабаваньня.

У дадзенай сітуацыі слушна ўзгадаць і тое, што да ўвядзенія ў дзеянье ПК арт. 21 КзабП РБ уводзіў правіла, у адпаведнасці з каторым умова пра выпрабаванье мусіла быць пазначаная ў загадзе (распараджэнні) або прыиме на працу. Зараз запіс пра выпрабавальны тэрмін у загадзе (распараджэнні) або прыиме на працу выдаецца на падставе ўжо заключанае працоўнае дамовы й зъмест мусіць у дакладнасці адпавядыць умовам працоўнае дамовы.

Аднак на практыцы нярэдка ўзынікаюць сітуацыі, калі работнікі фактычна дапускаюцца да працы зь ведама наймальніка, але без належнага афармлення працоўнае дамовы й загаду з пазначэннем умоваў дамовы.

Прыклад 1

Спн. Г. была запрошана на працу ў ТАА “П...” у якасці мэнеджаркі. Кіраунік, жадаючы спраўдзіць здольнасць спн. Г. працаваць з кліентамі, дапусціў яе да працы без афармлення працоўнае дамовы й без выданьня загаду. Цераз тое, што спн. Г. не валодала належнымі бізнесоўскімі якасцямі, праз месяц кіраунік паведаміў ёй, што яна выпрабаванье ня вытрымала й на працу прынята ня будзе. Суд аднавіў спн. Г. на працы, бо ў яе ўзыніклі працоўныя стасункі з наймальнікам у выніку фактычнага дапушчэння яе да працы (ч. 2 арт. 25 ПК). Пры гэтым адсутнасць працоўнае дамовы ды, адпаведна, умовы ў ёй пра выпрабаванье азначае, што спн. Г. была прынята на працу без выпрабаваньня (ч. 4 арт. 28 ПК).

Яшчэ адной даволі распавісюданай памылкай ёсьць тое, што пры афармленні на працу ў тэкст працоўнае дамовы ня ўносяцца пункт пра выпрабавальны тэрмін. Ён “усплывае” пазней, пры выданні адпаведанага загаду, што цалкам недапушчальна. У выпадку праверкі інспектар, калі супаставіць асобнік працоўнае дамовы з тэкстам загаду, аввесціць гэта грубым парушэннем працоўнага заканадаўства. У выпадку ж узынікнення працоўнае спрэчкі суд палічыць умову пра выпрабавальны тэрмін несапраўднай. Бо ў заканадаўстве наўпрост пазначана, што пры ўвядзеніі выпрабавальнага тэрміну неабходна жаданыне абодвух бакоў — як наймальніка, так і работніка. А дакумэнтам, што адлюстроўвае ўзаемнае волевыяўленыне, ёсьць акурат працоўная дамова, а не загад.

Прыклад 2

Спн. М. была прынятая на працу кухаром ад 02.02.2004 г. Пры заключэнні працоўнае дамовы ачольнік аддзелу кадраў папярэдзіў яе, што ў мэтах спраўджаньня яе кваліфікацыі ёй будзе ўведзена выпрабаванье. Спн. М. пагадзілася.

Прыймо спн. М. на працу было аформлена загадам наступнага зъместу: “Спн. Маркаву Марыну прыняць на працу ад 2 студзеня 2004 г. у цэх №2 кухаром 3-га разраду з паработай аплатай працы з выпрабавальным тэрмінам у 2 месяцы — ад 2 студзеня да 1 сакавіка 2004 г.” 3 студзеня ачольнік аддзелу кадраў азнаёміў М. з загадам падроспись.

У пэўніяд выпрабаванье спн. М. працавала кепска: 2 разы спазнялася на працу, некалькі разоў не пасыпвала выконваць дзённую норму выпрацоўкі. Дадзеныя факты былі адлюстраваны ў актах, складзеных тэхнолягам ды майстрам. Цераз тое, што вынікі працы выявіліся нездавальнічаючымі, дырэктар прыняў рашэнне скасаваць з спн. М. працоўную дамову.

27 лютага 2004 г. ачольнік цэху №2 уручыў спн. М. пісьмовае папярэджанье пра тое, што яна не прайшла выпрабаванье й будзе звольнена зь 1 сакавіка.

1 сакавіка дырэктар падпісаў загад аб скасаваньні з спн. М. працоўнае дамовы на падставе арт. 29 ПК.

Спн. М. не пагадзілася з загадам ды з'яўрнулася ў суд з позывам пра аднаўленыне на працы. У позыўным лісце яна прывяла такое аргументаванье: “Працоўная дамова са мной была падпісаная праз 3 дні пасля таго, як я была азнаёмлена з загадам пра прыймо на працу. Умовы пра ўвядзеніе выпрабаванья ў працоўнай дамове няма. Мяркуючы, што дырэктар перадумаў і вырашыў ня ўводзіць мне выпрабаванье, я з гэтым пагадзілася ды пацвердзіла сваю згоду, падпісавшы працоўную дамову”.

Суд, прызнаўшы меркаванье спн. М. абгрунтаваным, прыйшоў да высновы, што яна была прынята без выпрабаваньня, ды аднавіў яе на працы.

У дадзеным выпадку, афармляючы прыймо на працу, адміністрацыя дапусьціла памылку, парушыўшы патрабаваньне арт. 28 ПК. Наймальніку варта было ўлучыць умову пра папярэдняе выпрабаваньне ў працоўную дамову.

Вось жа, мы можам канстатаваць, што, акрамя пазначэння ў працоўнай дамове ўвядзенія выпрабаваньня, такое патрабаваньне датычыць і нарматыўных актаў наймальніка аб прыйме на працу (загаду). То бок загад павінен прадубляваць адну з умоваў працоўнае дамовы з работнікам аб увядзені для яго выпрабаваньня. У тых разох, калі ўмова пра ўвядзеніе выпрабаваньня не была адлюстравана ў тэксьце працоўнае дамовы, але была пазначана ў загадзе аб прыйме на працу, работнік уважаецца прынятым без выпрабаваньня, бо ў такім разе ня выканана патрабаваньне закону пра дасягненіе паміж наймальнікам і работнікам пагадненіем аб увядзені выпрабаваньня. Наадварот, з адсутнасцю ўмовы аб увядзені работніку выпрабаваньня ў загадзе наймальніка аб прыйме на працу, але з наяўнасцю гэтага ў працоўнай дамове работнік уважаецца прынятым з выпрабавальным тэрмінам, бо загад зъяўляеца вытворным ад умоваў, вызначаных у працоўнай дамове.

У практичнай дзейнасці адмыслоўца па кадрах даволі часта пытаныне пра неабходнасць пазначэння факту ўвядзенія выпрабавальнага тэрміну ў працоўнай кніжцы работніка. Дзеля гэтага неабходна зьвярнуцца да Інструкцыі аб парадку ўвядзенія працоўных кніжак работнікаў, зацверджанай Пастановай Міністэрства працы Рэспублікі Беларусь ад 09.03.1998 №30. Згодна з п. 19 вышэйпазначанай Інструкцыі, у працоўную кніжку работніка ўносіцца запіс аб прыйме на працу з пазначэннем конкретнага наймення структурнага падраздзялення, а таксама наймення прафесіі, пасады, працы, кваліфікацынага разраду, клясы, катэгорыі, звестак пра атэстацию працоўных месцаў па ўмовах працы. Вось жа, дадзеная Інструкцыя не зъмяшчае ўзгадак пра выпрабавальны тэрмін. Значыць, у працоўную кніжку работніка звесткі пра выпрабавальны тэрмін ды яго працягласьць ня ўносяцца.

Абмежаваныі ва ўвядзеніи выпрабавальнага тэрміну

Неабходна адзначыць тое, што даволі часта наймальнікі “для падстрахойкі” прызначаюць выпрабаваньне ўсім без вынятку работнікам. У той жа час арт. 28 ПК уведзена забарона на ўжываньне выпрабаваньня стасоўна некаторых катэгорый работнікаў.

Так, папярэдняе выпрабаваньне з заключэннем працоўнае дамовы ня ўводзіцца для:

- работнікаў, што не дасягнулі вясімнацці год;
- маладых працаўнікоў пасля заканчэння прафесійна-тэхнічных навучальных установаў;
- маладых адмыслоўцаў пасля заканчэння вышэйшых і сярэдніх спэцыяльных навучальных установаў; інвалідаў;
- часовых і сэзонных работнікаў;
- зь пераводам на працу ў іншую мясцовасць альбо да іншага наймальніка;
- з прыймом на працу па конкурсе, паводле вынікаў выбараў;
- у іншых выпадках, прадугледжаных заканадаўствам.

Ва ўсіх пералічаных выпадках мяркуеца, што наймальніку вядомы ўзровень кваліфікацыі работніка. Нават згода работніка на ўвядзеніе выпрабаваньня ня мае прававога значэння, бо ў выпадку звольненія такога работніка, калі ён не вытрымлівае выпрабаваньня, суд аднаўляе яго на працы звыходзячы з того, што пагадненіе пра выпрабаваньне не супярэчыць закону ды пагаршае стан работніка ў параўнанні з дзейсным заканадаўствам. Але варта мець на ўвазе, што зь несапраўднасці дадзенай факультатыўной ўмовы працоўнае дамовы не вынікае несапраўднасць працоўнае дамовы ў цэлым.

З прыведзенага сыпісу абмежаваныня відавочна, што, бадай, нічыі права так часта не ўціскаюцца, як права выпускнікоў рознага ўзроўню прафесійнае адукцыі. У параўнанні зь іншымі кандыдатамі на вакантныя пасады яны ня маюць досьведу працы па спэцыяльнасці альбо маюць досьвед працы надта нязначны.

Кажучы пра ўвядзеніе выпрабавальнага тэрміну, можна назіраць і парушэнні інашага парадку. Так, некаторыя наймальнікі ўводзяць выпрабавальны тэрмін для супрацоўнікаў, якія ўжо паспяхова працуюць на дадзеным прадпрыемстве ды па рашэнні кіраўніцтва пераводзяцца на вышшую пасаду. У звязку з гэтым неабходна шчэ разу падкрэсліць, што выпрабаваньне прызначаецца работнікам толькі з прыймом на працу. Выносячы рашэнне аб пераводзе работніка на больш высокую пасаду, наймальнік мусіць быць упэўнены, што дадзены адмыслоўца будзе паспяхова даваць рады новым службовым абавязкам.

Працягласьць выпрабавальнага тэрміну

Частка 3 арт. 28 ПК кажа, што тэрмін папярэдняга выпрабаваньня не павінен перавышаць 3 месяцаў, не беручы да ўвагі пэрыяд часовой непрацаздатнасці ды іншыя пэрыяды, калі работнік адсутнічаў на працы.

Уведзены ПК тэрмін у 3 месяцы ёсьць максімальным, мінімальным ж тэрмін ПК не фіксуе. Адпаведна, наймальнік мае права ўвесці работніку тэрмін папярэдняга выпрабаваньня і ў 1 дзень, і 20 дзён, і 3 тыдні і д.п., галоўнае — каб тэрмін выпрабаваньня не перавышаў 3 месяцаў. Пры заключэнні працоўнае дамовы канкрэтны тэрмін выпрабаваньня вызначаецца паводле згоды бакоў.

Тэрмін выпрабаваньня пачынае бегчы зь першага працоўнага дня, незалежна ад таго, якою датою падпісаны працоўная дамова.

У практичнай дзейнасці нярэдка ўзынікае пытаныне: ці мае права наймальнік падаўжаць тэрмін папярэдняга выпрабаваньня ў межах тэрмінаў, вызначаных заканадаўствам, у тым ліку і з згоды работніка? Раз выпрабава-

ньне ўводзіцца пры заключэнні працоўнае дамовы, адпаведна, яе падаўжэнье ў далейшым нельга прызнаць законным, бо ўзгодненія тэрміны ня могуць быць павялічаны альбо працягнуты нават паводля згоды бакоў.

У той жа час у тэрмін выпрабаваньня не залічваецца пэрыяд часовой непрацадатнасці ды іншыя пэрыяды, калі работнік адсутнічаў на працы. Да такіх пэрыядоў можна аднесці вакацыі без захаваньня заработка платы па сямейна-бытавых альбо іншых паважных прычынах, што даюцца паводля дамоўленасці паміж работнікам і наймальнікам (арт. 190 ПК), выкананьне дзяржаўных альбо грамадзкіх абязязкаў (арт. 101 ПК) ды ў іншых выпадках, прадугледжаных заканадаўствам.

Вось жа, вызначаючы тэрмін, трэба зыходзіць з рэальна адпрацаванага супрацоўнікам часу ды ня ўлічваць дзён, цягам якіх ён адсутнічаў на працы. Пры гэтым агульная працягласьць выпрабавальнага тэрміну да і паслья перапынку, выкліканага адсутнасцю работніка на працы, не павінна перавышаць уведзенай у працоўнай дамове.

Праца ў пэрыяд выпрабавальнага тэрміну

У пэрыяд дзеяння тэрміну папярэдняга выпрабаваньня на работніка распаўсюджваецца працоўнае заканадаўства, у прыватнасці, пункты ПК, законаў, іншых нарматыўных прававых актаў, лякальных нарматыўных прававых актаў, зъмест нормаў працоўнага права, калектыўнае дамовы, пагадненія.

Разам з тым некаторыя наймальнікі памылкова лічаць, што работнікі, прынятая на працу з папярэднім выпрабаваньнем, знаходзяцца “на асаблівым становішчы”. Як вынік — яны працуяць у горшых умовах, чымся іх калегі: на пэрыяд выпрабавальнага тэрміну работніку істотна заніжаецца заработка плата (і гэта ўмова наўпрост узгадваецца ў працоўнай дамове), работніку не аплочваецца больнічны аркуш ды інш.

Прыклад 3

Спн. Л. зьевярнулася ў суд з позыўным лістом да ТДА “Б...”. Супрацоўніца патрабавала прызнаць умову працоўнае дамовы аб уядзені ёй выпрабаваньня несапраўднай, спагнаць з наймальніка суму недаплачанай ёй заработка платы, а таксама пакрыць маральную шкоду, выкліканую неправамернымі дзеяннямі наймальніка. Усе патрабаваныні спн. Л. суд задаволіў у поўным аб’ёме.

У залі судовага паседжаньня спн. Л. распавяла такую гісторыю. У ліпені 2003 г. яна паступіла на працу бухгалтаркай у ТДА “Б...”. Працоўная дамова, заключаная зь ёй, зъмяшчала ўмову пра ўядзеніе выпрабавальнага тэрміну працягласьцю ў 3 месяцы. У той жа час, як было высіветлена падчас судовага паседжаньня, уводзіць выпрабаваньне спн. Л. ТДА “Б...” ня мела права, бо спн. Л. Была маладой спэцыялісткай: у ліпені 2003 г. яна скончыла інстытут па спэцыяльнасці “бухгалтарскі ўлік і аудыт”, што пацвярджалася дыплёмам. У адпаведнасці з патрабаванынімі арт. 28 ПК, папярэдніе выпрабаваньні пры заключэнні працоўнае дамовы ня ўводзіцца для маладых спэцыялістаў па заканчэнні вышэйших ды сярэдніх навучальных установаў. У звязку з гэтым такую ўмову ў дамове суд прызнаў несапраўднай. Незаконнае ўядзеніе выпрабавальнага тэрміну спрычынілася да яшчэ аднаго сур’ёзнага парушэння. Гэта ўмова пра выплату заработка платы ў паніжаным памеры на пэрыяд выпрабавальнага тэрміну. У адпаведнасці з заключанай працоўнай дамовай заработка плата спн. Л. была вызначана ў памеры 150 00 рублёў у месяц на пэрыяд выпрабавальнага тэрміну ў 300 000 рублёў у месяц па яго заканчэнні. Аднак па заканчэнні выпрабаваньня яна не выплочвалася ў абвешчанай суме — 300 000 рублёў, наадварот, заработка плата ўвесь час зьніжалася, і ў каstryчніку яна склада 180 000 рублёў, а ў лістападзе — 120 000 рублёў. Суд прызнаў дадзеную ўмову несапраўднай, бо яна супярэчыць ч. 2 арт. 28 ПК, т.б. ТДА “Б...” ня мела права ўводзіць розніцу ў заработка плаце на пэрыяд выпрабаваньня ды па яго заканчэнні. У сувязі з гэтым наймальніка абязязкалі выплатіць спн. Л. недастачу па заработка плаце з разылку 300 000 рублёў, вылічаныя зь першага дня працы спн. Л. у ТДА “Б...”.

Што ж датычыць зьніжэння заработка платы ў працэсе працы, то, у адпаведнасці з арт. 32 ПК, памер аплаты працы ёсьць істотнай умовай працоўнае дамовы і зь яе зъмяненінем цераз абрэзаныя вытворчыя, арганізацыйныя альбо эканамічныя прычыны наймальнік абязязаны папярэдзіць пра гэта работніка пісьмова, не пазней чымся за адзін месяц. То бок зъмяненіне істотных умоваў працоўнае дамовы магчымае толькі пры згодзе работніка. ТДА “Б...” пра зъмяненіне істотных умоваў працы спн. Л. не папярэдзіла ды яе пісьмовай згодай “не абзяжарылася”, у сувязі з чым суд прызнаў зьніжэнне заработка платы неправамерным.

У адпаведнасці з патрабаванынімі заканадаўства, не дапускаецца ўядзеніе якіх-кольків абмежаваньняў праў работніка, прынятага на працу з папярэднім выпрабаваньнем, што пагаршаюць ягонае становішча ў парадкаваныні з іншымі работнікамі.

У той жа час, у адпаведнасці з арт. 28 ПК, у пэрыяд папярэдняга выпрабаваньня на работніка распаўсюджваецца дзеяніе нормаў ПК з асаблівасцямі арт. 28 ды арт. 29 ПК, а таксама іншымі актамі заканадаўства аб працы. Гэта значыць, што наймальнік мае права ў пэрыяд папярэдняга выпрабаваньня ўскладаць на работніка дысцыплінарнае спагнаньне за невыкананьне альбо неналежнае выкананьне працоўных абязязкаў ажно да звольненія яго за систэматычнае невыкананьне без паважных прычынаў працоўных абязязкаў (п. 4 арт. 42 ПК), прагул без паважнае прычыны (п. 5 арт. 42 ПК), крадзеж маёмысці наймальніка (п. 8 арт. 42 ПК) ды інш.

Вызначэнне выніку выпрабаваньня

У адпаведнасці з арт. 29 ПК, працоўную дамову з папярэднім выпрабаваньнем можа скасаваць як наймальнік, так і работнік.

За час выпрабаваньня, вызначанага працоўнай дамовай, наймальнік павінен вырашыць пытаньне пра тое, ці дае рады работнік даручанай яму працы (службовым абязязкам).

Ацэнку адказнасці работніка за працу, што той мае выкананы, дае наймальнік. Гэта ацэнка можа быць як станоў-

чай, гэтак і адмоўнай. У той жа час трэба меркаваць, што вырашальнае слова пры вызначэнні вынікаў выпрабавання павінна заставацца за непасрэдным кіруніком работніка, які абавязаны даць аб'ектуўную ацэнку дзеянасці адмыслу́ца ў перыяд выпрабавальнага тэрміну, адзначыць станоўчыя ды адмоўныя моманты.

Нездавальняючая ацэнка папярэдняга выпрабавання съведчыць аб тое, што работнік не адпавядае даручанай яму працы, няздолъны выкананіць асобныя альбо ўсе абавязкі па сваёй прафесіі, спэцыяльнасці, пасадзе згодна з патрабаваннямі АТКД (Адзінага тарыфна-кваліфікацыйнага даведніка), КДП (кваліфікацыйнага даведніка пасадаў), службовых інструкцый, не валодае неабходнымі ведамі, умельствамі, не пацвярджает ўзровень кваліфікацыі, пазначаны ў прэзэнтаваных ім пры прыйме на працу дакумэнтах аб адкукаціі (дыплёме, атэстаце, пасьведчанні).

Доказам таго, што работнік ня вытрымаў выпрабавання, могуць быць хібы й памылкі ў працы, невыкананыне нормаў працы ды іншых абавязкаў, прадугледжаных службовай інструкцыяй, і д.п.

Прымаючы рашэнне аб скасаванні працоўнае дамовы з работнікам, які ня вытрымаў выпрабавання, наймальніку пажадана прычыны, якія сталіся падставай для прызнання работніка няздатным працы і выпрабаваныне, выкласці ў канституцыйнай частцы загаду з спасылкай на канкрэтныя пункты службовай інструкцыі.

Напрыклад, інжынер-праграміст сп. Алесь Літвіновіч, які быў прыняты на працу з выпрабавальным тэрмінам 3 месяцы, у перыяд праходжання выпрабавання выявіў няздольнасць выконваць наступныя службовыя абавязкі: ня здолеў распрацаваць матэматычны мадэлі й альгарытмы праграмаў для рэалізацыі развязаныя эканамічных задачаў прадпрыемства (п. 2 службовай інструкцыі), у работніка на выпрабаваныне не хапіла навыкаў па ўсталяваныні праграмаў ды праграмных сродкаў у вылічальную сетку прадпраемства (п. 4 службовай інструкцыі), яго некваліфікованыя дзеяньні прыводзілі да зрыву вытворчых заданьняў (акт №1 ад 10.05.2004).

У той жа час неабходна адзначыць і той факт, што ўсе выпадкі неналежнага выкананыя працоўных абавязкаў характарызујуцца адсутнасцю віны работніка: ён добрасумленна ставіцца да сваіх абавязкаў, але не даваў рады даручанай працы.

Распаўсюджаная памылка наймальніка — звольненіе асобай за няздатнасць вытрымаць выпрабаваныне праз тое, што дапусцілі прагулы, зьяўляюцца на працы ў нецвярдзеным стане, дапускаюць іншыя парушэнні працоўнай дысцыпліны. Суды аднаўляюць на працы тых звольненых, бо выпрабаваныне ўводзіцца не для выяўлення шкодных звычак, недысцыплінаванасці, а дзеля спраўджання службовых якасцяў работніка.

Як правіла, ужо на першым судовым паседжанні наймальніку тлумачаць сутнасць дапушчанага парушэння й спраша сканчаеца міравым пагадненнем: па жаданні работніка наймальнік аднаўляе яго на працы альбо зъмяняе фармулёўку звольненія на звольненіе па ўласным жаданні й апточвае сярэднюю заработную плату за час вымушанга праугула.

Права звольніць парушальніка за прагул, зьяўленыне на працы ў нецвярдзеным стане наймальнік пры гэтым, як правіла, не пазбаўляеца ў звязку з заканчэннем тэрмінаў прыцягнення да дысцыплінарнай адказнасці.

Варта адзначыць, што давесьці няздатнасць работніка выконваць даручаную працу вельмі складана, асабліва калі ён мае адпаведны дыплём і досьвед працы. Тому наймальнік мусіць своечасова фіксаваць недахопы, памылкі, вытворчысць хібаў і д.п.

Сыстэма ўліку вынікаў выпрабавання можа быць рознай у адпаведнасці з асаблівасцямі канкрэтнае вытворчасці, арганізацыі працы й працоўнай функцыі работніка.

Скасоўваючы працоўную дамову з папярэднім выпрабаваннем, варта памятаць пра тое, што яе скасаваныне на падставе арт. 29 ПК магчымае толькі да заканчэння тэрміну выпрабавання альбо ў дзень яго заканчэння.

Прыклад 4

Спн. К. паступіла на працу мэнеджаркай у гандлёвую кампанію “Р...” з выпрабавальным тэрмінам 2 месяцы. Дырэктар, часта знаходзячыся ў камандзіроўках, здолеў вырашыць яе “лёс” толькі праз тыдзень пасля заканчэння выпрабавальнага тэрміну, т.б. калі выпрабаваныне ўжо скончылася. Па рашэнні суда такое звольненіе было прызнанае несапраўдным.

У дадзенай сітуацыі наймальніку неабходна памятаць, што звольненіе пры нездавальняючым выніку выпрабавання можа быць учынена толькі да заканчэння тэрміну выпрабавання, бо па яго заканчэнні работнік уважаецца прынятym на працу.

У ПК уведзены абавязак наймальніка паведамляць работніку не пазней чым за 3 дні да надыходзячага звольненія пра тое, што вынікі выпрабавання прызнаны нездавальняючымі, ды ў пісьмовай форме пазначаць прычыны прынятага рашэння.

Папярэджаючы работніка пра скасаваныне працоўнае дамовы пры нездаволенасці выпрабаваннем, нельга забывацца на правілы вылічэння тэрмінаў, уведзеныя арт. 10 ПК. Так, у адпаведнасці з арт. 10 ПК, на працягу тэрмінаў, з якіх звязана спыненіе працоўных стасункаў, выпрабаваныне пачынаецца наступнага дня пасля каляндарнае даты, якой вызначаны яго пачатак. Пры гэтым, калі апошні дзень тэрміну прыпадае на непрацоўны дзень, днём вызначэння тэрміну лічыцца наступны за ім працоўны дзень.

Прыклад 5

Спн. М. была прынята на працу ў ААТ “З...” на пасаду бухгалтаркі ад 01.04.2004 г. з тэрмінам выпрабавання па 15.04.2004 г. улучна. Зь першых дзён працы высьветлілася, што спн. М. дапускае парушэнні правілаў вядзенія бухгалтарскага ўліку, часта памыляецца ў разылках. Такая бухгалтарка арганізацыі больш не патрэбна. 13 красавіка дырэктар уручыў спн. М. пісьмовае папярэджаныне пра нездавальняючы вынік выпрабавання, а 15.04.2004 г. выдаў указ аб яе звольненні, памылкова мяркуючы, што ў 3-дзённы тэрмін папярэджаныя ўвашлі дні 13, 14 ды 15 красавіка.

Ён не ўлічыў, што дзень уручэння пісмовага папярэджаньня ў тэрмін папярэджаньня не ўлучаецца. У дадзеным выпадку тэрмін папярэджаньня складаюць дні 14, 15 і 16 красавіка. Раз тэрмін папярэджаньня скончыўся 16 красавіка, калі спн. М. не лічылася няздатнай да выпрабаваньня, наймальнік стравіў права на выданыне загаду аб звальнені. Каб паведаміць спн. М. да заканчэння выпрабавальнага тэрміну, дырэктар мусіў у пісмовым выглядзе папярэдзіць яе пра нездавальняючыя вынікі выпрабаваньня не пазней за 12.02.2004 г.

Прыняўшы рашэнне скасаваць працоўную дамову з работнікам, які працуе з умовай папярэдняга выпрабаваньня, наймальніку варта належным чынам аформіць яе скасаваньне ў адпаведнасці з арт. 29 ПК, папярэдзіўшы пра гэта работніка з пазначэннем прычынаў, што сталіся падставай для прызнанья яго няздатным да выпрабаваньня.

Прыклад 6

Спн. Б. паступіла на працу касіркай у СААА “А...” з выпрабавальным тэрмінам 2 месяцы. У звязку зь нездавальняющимі вынікамі выпрабаваньня дырэктар СААА “А...” прыняў рашэнне звольніць спн. Б. па арт. 29 ПК як няздатную да выпрабаваньня. За тыдзень да заканчэння выпрабавальнага тэрміну ён уручыў ёй уведомленыне, дзе была пазначана прычына скасаваньня працоўнае дамовы. Азнаёміўшыся з дакумэнтам, спн. Б. адмовілася яго падпісаць. Дырэктар вырашыў парайца з праунікам.

Наймальніку важна мець пісмовы доказ таго, што супрацоўнік у прызначаны тэрмін атрымаў уведомленыне пра скасаваньне зь ім працоўнае дамовы й азнаёміўся з гэтым уведомленынем. Бо выпрабаваны работнік цалкам можа ў наступным заяўіць, што ён нічога не атрымліваў, а наймальнік абмінует тэрмін папярэджаньня. А гэта будзе азначаць, што выпрабаваньне пройдзена паспяхова й супрацоўнік застанецца на працы.

У дадзеным выпадку можна парайца дырэктару яшчэ раз спакойна паразмаўляць з спн. Б., патлумачыць сітуацыю. Калі й гэтага разу ад яе паступіць адмова падпісаць копію уведомленыня, варта скласьці адпаведны акт у прысутнасці некалькіх работнікаў дадзенага арганізацыі. Сваімі подпісамі ў гэтым акце супрацоўнікі пацвердзяць факт уручэння спн. Б. уведомленыня, а таксама яе адмову пісмовага засведчыць гэтым факту. У уведомленыні трэба пазначыць і дату скасаваньня працоўных стасункаў, у тым ліку нумар і дату адпаведнага загаду.

Копію уведомленыня пры гэтым можна накіраваць на хатні адрес спн. Б. замоўным лістом з паведамленынем аб уручэнні.

Зважайма: перадаць ліст з уведомленынем у паштовы ворган трэба ў адпаведнасці з арт. 29 ПК на меншым за 3 дні да заканчэння тэрміну выпрабаваньня, уведзенага работніку. Дата паштовага адпраўленыня, т.б. каб пілнавацца ўведзенага законам тэрміну уведомленыня выпрабаванага работніка, вызначаецца па даце на адбітку паштовага штэмпеля на квітку й уведомленыні пра уручэнні ліста, што вяртаецца наймальніку.

Дарэчы, уведомленыне аб скасаваньні дамовы ў перыяд выпрабавальнага тэрміну павінна мець усе неабходныя прыкметы дакумэнта, а менавіта: дату, зыходны нумар, подпіс асобы, упаўнаважанай падпісаць адпаведныя дакумэнты, а таксама адбітакі пячаткі дадзенай арганізацыі.

Калі работнік паспяхова прайшоў выпрабаваньне, то выдаваецца дадатковы загад аб прыйме на працу альбо зацьвярдзэнні на пасадзе не спатрэбіцца.

Падсумоўваючы, можна сформуляваць правілы, якія неабходна памятаць кожнаму наймальніку, каб не дапускаць грубых парушэнняў працоўнага заканадаўства пры ўлучэнні ўмоваў пра выпрабавальным тэрміне ў працоўную дамову з работнікам:

- умова аб выпрабавальным тэрміне ўводзіцца пагадненынем бакоў працоўнае дамовы толькі пры яе заключэнні;
- вызначана кола асобаў, якім выпрабаваньне ня можа быць уведзена;
- уведзена максімальная працягласьць выпрабавальнага тэрміну ў 3 месяцы;
- умову аб выпрабавальным тэрміне неабходна слушна афармляць;
- не дапускаецца абмежаванье правоў работнікаў, прынятых з выпрабавальным тэрмінам;
- пры ацэнцы вынікаў выпрабаваньня ў першую чаргу мусіць улічвацца прафэсійныя дадзенныя работніка;
- пры нездавальняющим выніку выпрабаваньня наймальнік мусіць своечасова прыняць рашэнне аб звальненні работніка ды належным чынам паведаміць яму.

Probation Period for the Pig in a Poke

■ NASTA KURHANAVA

Nasta Kurhanava (born in 1981 in Horadnia) — LL.M student in Osgoode Hall Law School of York University, Toronto, Canada; graduated in International Law from International Relations Department, Belarusian State University. Worked as a legal adviser at the Belarusian-German JV “Dominik” (2003-2005). Legal interests deal with International Tax Law, Corporate Law, International Trade Law, and Intellectual Property.

Review of the article (full version available in the Belarusian part of the journal):

The probation period is one of the classical concepts in the labor law which never loses its urgency as long as a new collaborator is always a kind of a pig in a poke for his/her employer. This text dwells on the legal rules of probation, restrictions in the introduction of probation, the duration of the probation period, clarification of the probation results and various situations which may occur in the course of probation. The article provides lots of examples which simplify labor legalese