

УДК 349.222.2

## АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИСПЫТАНИЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

**Р. Ю. Мамедов**

доцент кафедры «Гражданское право»,  
доктор философии по праву, доцент  
Академия полиции Министерства Внутренних дел  
Азербайджанской Республики

***Аннотация.** В представленной статье на основе анализа законодательства Республики Азербайджан и ряда зарубежных государств исследованы отдельные вопросы установления испытательного срока при приеме на работу, предложено авторское определение указанной правовой категории.*

***Ключевые слова:** трудовой договор, испытательный срок, работник, работодатель, профсоюз.*

***Annotation.** On the basis of the analysis of the legislation of the Republic of Azerbaijan and a number of foreign countries, some issues of establishing a probationary period for employment are studied in the article, the author's definition of this legal category is proposed.*

***Keywords:** employment contract, probation period, employee, employer, trade Union.*

На сегодняшний день заключение трудового договора между работодателем и работником с установлением испытания при приеме на работу, особенно с определением испытательного срока, имеет существенное значение в регулировании трудовых отношений. Согласно ст. 51 Трудового Кодекса Азербайджанской Республики (далее — ТК АР), «...испытательный срок устанавливается с условием не более трех месяцев» [1]. Такую позицию разделяет и законодатель Чехии, который устанавливает продолжительность испытательного срока 3 месяца (раздел 31 Трудового кодекса) [2] и законодатель Республики Беларусь [3, ст. 28].

Если рассмотреть трудовое законодательство зарубежных стран, то можно прийти к выводу, что одни страны постсоветского пространства устанавливают испытательный срок до трех месяцев (например, Азербайджан и Беларусь), другие в основном до трех месяцев, а в отдельных случаях испытательный срок не может превышать шести месяцев. Согласно ст. 70 ТК РФ «...испытательный срок не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до

шести месяцев испытательный срок не может превышать двух недель» [4]. Данной позиции придерживается и законодатель Казахстана [5, ст. 36], Туркменистана [6, ст. 28], Киргизии [7, ст. 392, ст. 62]. Исходя из сказанного, можно прийти к выводу, что российский законодатель, в отличие от других стран, устанавливает как максимальный, так и минимальный сроки испытания.

Данная позиция в какой-то мере близка и законодателю Украины, однако с некоторыми отличительными особенностями. Так, КЗоТ Украины устанавливает, что «... срок испытания при приеме на работу, если иное не установлено законодательством Украины, не может превышать трех месяцев, а в отдельных случаях, по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации, — шести месяцев. Срок испытания при приеме на работу рабочих не может превышать одного месяца». Отличительной особенностью КЗоТ Украины от трудовых законодательств Республики Туркменистана, Киргизии, Казахстана и РФ является то, что установление срока испытания до шести месяцев возможно лишь по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации.

Законодатель Грузии устанавливает максимальный срок до 6 месяцев. Так, согласно ст. 9 ТК Грузии в целях установления соответствия лица выполняемой работе по согласованию сторон с кандидатом в разовом порядке может заключаться трудовой договор с испытательным сроком не более 6 месяцев [8, ст. 9]. Такую позицию поддерживает и законодатель Болгарии [9, ст. 70] и Филиппин [10].

Как отмечают немецкие ученые, в Германии большинство трудовых договоров предусматривают испытательный срок, который не может превышать 6 месяцев. В течение испытательного периода обе стороны могут расторгнуть трудовые отношения, с уведомлением за 2 недели, если договор не предусматривает уведомления в течение этого периода [11, с. 136].

Совершенно иную позицию занимает законодатель Китайской Народной Республики, который устанавливает срок испытания в зависимости от срока заключения трудового договора. Согласно ст. 19 Трудового Кодекса КНР, если срок трудового договора составляет более трех месяцев, но менее чем один год, испытательный срок не может превышать одного месяца; если срок более одного года, но менее трех лет, испытательный срок не может превышать двух месяцев; и если срок — три года или более или трудовой договор заключен на неопределенный срок, испытательный срок не может превышать шести месяцев [12].

Интересной является позиция законодателя Аргентины, который устанавливает, что первые три месяца трудового договора считаются периодом испытательного срока, в течение которого договор может быть расторгнут в любое

время по инициативе любой из сторон при условии, что договор был зарегистрирован надлежащим образом компетентным органом. Однако испытательный срок может быть продлен до шести месяцев коллективными договорами. На малых предприятиях, численность которых составляет до 40 рабочих, испытательный срок составляет шесть месяцев и может быть продлен на основании коллективного договора до двенадцати месяцев в отношении квалифицированных рабочих.

В Нидерландах испытательного срока в два месяца достаточно для работодателя, чтобы судить, подходит ли работник [13, с. 25]. Данную позицию, можно сказать, разделяет и законодатель Турции. В Турции срок испытания не может превышать 2 (двух) месяцев, а при заключении коллективных трудовых договоров — 4 месяцев [14, ст. 15].

Сроки испытания более подробно и детально установлены в Трудовом кодексе Молдовы, в котором установлен не только максимальный срок испытания, но и одновременно определены сроки испытания в зависимости от квалификации работника. Испытательный срок может быть установлен на срок от трех или шести месяцев для сотрудников с официальными должностями (список которых утверждается работодателями по согласованию с профсоюзами или представителями работников). Для неквалифицированных рабочих должно быть исключение и срок испытания не должен превышать 15 календарных дней. Согласно ст. 61 Трудового кодекса Республики Молдовы, работники, работающие на основе индивидуального трудового договора, могут подвергаться испытательному сроку, не превышающему: 15 календарных дней — для индивидуального трудового договора, заключенного на срок от трех до шести месяцев; 30 календарных дней — для индивидуального трудового договора, заключенного на срок более шести месяцев [15, с. 85]. Согласно ст. 147 Трудового кодекса Испании «первые две недели работы оцениваются как испытательный, период и в течение этого срока договор, может быть, расторгнут по желанию любой из сторон...» [16, с. 9].

Исходя из анализа юридической литературы и объединив позиции авторов, можно сделать вывод, что срок испытания не должен превышать трех месяцев [17, с. 78; 18, с. 193; 19, с. 277; 20, с. 148]. Как справедливо отмечает И. И. Андриановская, «...практика, к сожалению, складывается прямо противоположная замыслу законодателя: испытание устанавливается в некоторых организациях не дифференцированно, а по “крайнему”, установленному законодателем, сроку — три месяца во всех случаях» [21, с. 163].

Вместе с тем понятия «испытание при приеме на работу» и «испытательный срок» имеют различную смысловую нагрузку. Испытательный срок представляет собой определенный период рабочего времени, в течение которого ра-

ботодатель и работник имеют возможность окончательно присмотреться друг к другу и определиться, стоит ли продолжать оставаться связанными принятыми на себя трудовыми обязательствами [22, с. 191]. Таким образом, испытательный срок можно рассматривать как период времени, в течение которого осуществляется испытание. По нашему мнению, для работника это означает, что он должен «продержаться» на предложенной ему должности в течение данного испытательного срока, не нарушать дисциплину труда, выполнять возложенные на него обязанности и не реализовать свое право на отказ от предложенной работы. Для работодателя это может означать наличие специального отрезка времени, в течение которого он наиболее пристально следит за деятельностью вновь прибывшего на должность работника и имеет право отказать ему в заключении трудового договора за любое нарушение трудовой дисциплины, за которое в обычном трудовом процессе возможно применение других мер дисциплинарного взыскания (с формулировкой «уволен по причине не пройденного испытательного срока при приеме на работу» [23, с. 79]). В целом при установлении испытательного срока решающее значение имеет именно истечение этого срока, а не достижение работником какого-либо результата или проявление им каких-либо профессиональных или моральных качеств. Таким образом, испытательный срок следует рассматривать в качестве количественного показателя. Косвенное подтверждение предложенная позиция находит в предложении А. Г. Трофимовой ввести вместо испытательного срока предварительное трудовое соглашение, которое, по мнению автора, позволит защитить права как работника, так и работодателя [24, с. 150].

Содержательный или качественный критерий несет в себе понятие «испытание при приеме на работу». Данное явление является более широким по своему содержанию, чем испытательный срок, и включает в себя не только сам испытательный срок, но также и цели проведения испытания, и результаты испытания. По этой причине при установлении испытания работник и работодатель должны согласовать не только его продолжительность (испытательный срок), но и виды деятельности работника, условия, на которых он выполняет эту деятельность, а также критерии, по которым в дальнейшем будут оценивать результаты деятельности работника и их соответствие ожиданиям работодателя. Следовательно, отказ в приеме на работу с формулировкой «уволен по причине не пройденного испытания при приеме на работу» должен также содержать указание на конкретные причины отказа, которые должны соотноситься с достигнутыми между работодателем и работником договоренностями при установлении испытания. В противном случае отказ в приеме на работу по рассматриваемому основанию может быть признан необоснованным [25, с. 74].

Итогом проведенного исследования вопроса о понятии и значении испытания при приеме на работу могут стать следующие предложения:

Статью 51 Трудового кодекса Азербайджанской Республики следует переименовать, назвав ее «Испытание при приеме на работу».

Часть первую статьи 51 Трудового кодекса Азербайджанской Республики изложить в следующей редакции: «Трудовой договор может заключаться с установлением по соглашению работника и работодателя испытания сроком не более трех месяцев».

Статью 9 Трудового кодекса Азербайджанской Республики дополнить пунктом следующего содержания: «х) устанавливать испытание при приеме на работу».

Пункт «и» статьи 11 Трудового кодекса Азербайджанской Республики изложить в следующей редакции: «и) устанавливать испытание при приеме на работу».

Кроме того, представляется возможным предложить следующее определение понятия: «испытание при приеме на работу» — это дополнительное условие, устанавливаемое по соглашению работника и работодателя на стадии заключения трудового договора с целью определения пригодности работника выполняемой работе и пригодности предлагаемой работы для работника, по результатам которого стороны выражают волю в продолжении или прекращении трудовых отношений.

Рассмотрев вопросы сроков испытания при приеме на работу, можно сделать вывод, что как законодатель Азербайджанской Республики, так и законодатели зарубежных стран определяют максимальный срок испытания при приеме на работу. По нашему мнению, было бы целесообразным, если законодателем, во-первых, был определен конкретный срок испытания, во-вторых, установлен срок испытания в зависимости от квалификации работника, в-третьих, установлен срок испытания для работника, который в данный период может определить, соответствует ли данная работа его интересам.

1. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики : утвержден Законом Азербайджанской Респ. 1 февр. 1999 г. № 618-IQ // Собрание законодательства Азербайджанской Республики. 1999. № 4. [Вернуться к статье](#)

2. National Labour Law Profile: The Czech Republic [Electronic resource] // International Labour Organization. URL: [http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158893/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158893/lang--en/index.htm) (date of access: 11.02.2019). [Вернуться к статье](#)

3. Трудовой Кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [Вернуться к статье](#)

4. Трудовой кодекс Российской Федерации : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : с изм. и доп. по сост. на 11.10.2018 г. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс». [Вернуться к статье](#)
5. Трудовой кодекс Республики Казахстан : 23 нояб. 2015 г. № 414-V : с изм. и доп. по сост. на 21.07.2018 г. // Казахстанская правда. 25 нояб. 2015 г. № 226 (28102). [Вернуться к статье](#)
6. О внесении изменений в Трудовой кодекс Туркменистана : Закон Туркменистана, 9 июня 2018 г. // Нейтральный Туркменистан. № 153. 19 июня 2018 г. [Вернуться к статье](#)
7. Трудовой кодекс Кыргызской Республики [Электронный ресурс] : 4 авг. 2004 г., № 106 : с изм. и доп. по сост. на 26.06.2018 г. // Online.zakon.kz. URL: [https://online.zakon.kz/document/?doc\\_id=30296269](https://online.zakon.kz/document/?doc_id=30296269) (дата обращения: 11.02.2019). [Вернуться к статье](#)
8. Трудовой Кодекс Грузии [Электронный ресурс] : 25 мая 2006 г. № 3132-Ис : в ред. Законов Грузии от 27.12.2006 г. № 4198-вс, 29.12.2006 г. № 4299-вс. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---ilo\\_aids/documents/legaldocument/wcms\\_127827.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_127827.pdf) (дата обращения: 11.02.2019). [Вернуться к статье](#)
9. Трудовой Кодекс Республики Болгарии [Электронный ресурс]. URL: <http://lex.bg/laws/ldoc/1594373121> (дата обращения: 11.02.2019). [Вернуться к статье](#)
10. Labor Code of the Philippines. As amended by Presidential Decree No. 570-A, November 1, 1974. URL: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1131/Labor> (date of access: 11.02.2019). [Вернуться к статье](#)
11. Key Aspects of German Employment and Labour Law / by eds. J. Kirchner, P. R. Kremp, M. Magotsch. Springer. Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2010. [Вернуться к статье](#)
12. Labor contract law of the people's Republic of China : adopted at the 28<sup>th</sup>. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/76384/108021/F755819546/CHN76384%20Eng.pdf> (дата обращения: 11.02.2019). [Вернуться к статье](#)
13. National Employment Report Netherlands Antilles September, 2006. Curaçao, September. 2006. [Вернуться к статье](#)
14. Iskanunu.com. URL: <http://iskanunu.com/4857-sayili-is-kanunu/245-4857-sayili-is-kanunu-maddeli-metin.art.15> (date of access: 11.12.2018). [Вернуться к статье](#)
15. The Informal Economy The Republic Of Moldova: A Comprehensive Review. International Labour Organization 2016. First published 2016. [Вернуться к статье](#)
16. CÓDIGO DEL TRABAJO. Es propiedad de la Dirección del Trabajo Agustinas 1253 Piso 10, Santiago. Guide to business in Spain. Labor and Social Security regulations. [Вернуться к статье](#)
17. Безотецкая И. П. Правовое регулирование заключения трудового договора : учеб. пособие. Хабаровск : Изд-во ДВГУПС, 2013. 127 с. [Вернуться к статье](#)
18. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России : учебник. М. : ТК Велби : Проспект, 2004. 496 с. [Вернуться к статье](#)
19. Миронов В. И. Трудовое право : учебник для вузов. М., 2009. [Вернуться к статье](#)
20. Желтов О. Б. Трудовое право : учебник. 2-е изд., перераб. М. : Флинта : НО У ВПО «МПСИ », 2012. 440 с. [Вернуться к статье](#)

21. Андриановская И. И. Преемственность в трудовом праве: монография. 2-е изд., перераб. и доп. Южно-Сахалинск : СахГУ, 2010. 264 с. [Вернуться к статье](#)
22. Насырова А. Р. Прием на работу с испытательным сроком // Вестн. Казан. гос. энергетического ун-та. 2015. № 3 (27). [Вернуться к статье](#)
23. Завгородняя О. Н. Испытательный срок: правовые аспекты и типичные ошибки // Вестн. Краснодар. ун-та МВД России. 2009. № 1. [Вернуться к статье](#)
24. Трофимова Г. А. Право на труд в нормах Трудового кодекса РФ: ограниченные гарантии // Российский юрид. журнал. 2014. № 1. [Вернуться к статье](#)
25. Шпак М. М. Испытательный срок при приеме на работу // Вестн. Ульянов. гос. сельскохоз. акад. 2008. № 1. [Вернуться к статье](#)