Особенности работы в период испытательного срока

В период испытательного срока на работника распространяются трудовое законодательство РФ, коллективный договор, соглашения и локальные нормативные акты работодателя. При неудовлетворительном результате испытания работодатель вправе в трехдневный срок расторгнуть трудовой договор с указанием причин расторжения, а работник вправе расторгнуть его по собственному желанию.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ч. 1 ст. 70 ТК РФ).

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Условие об испытании также может быть установлено отдельным соглашением при фактическом допущении к работе без оформления трудового договора. На основании заключенного соглашения условие об испытании вносится в трудовой договор (ч. 2 ст. 70 ТК РФ).

Если работник был допущен к выполнению работы без оформления трудового договора и отдельного соглашения об испытательном сроке, он считается принятым на работу без испытания (п. 10 Обзора, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022).

Приказ о приеме на работу, в котором указано условие об испытании, не является соглашением сторон. Подпись работника в данном документе свидетельствует лишь о его ознакомлении с этим приказом (Апелляционное определение Московского городского суда от 24.03.2021 по делу N 33-6141/2021).

 Если работодатель сочтет, что результаты испытания неудовлетворительны, он имеет право до истечения испытательного срока расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня. В уведомлении обязательно должны быть указаны причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание (ч. 1 ст. 71 ТК РФ). Также работодатель должен иметь документальное подтверждение того, что работник не прошел испытание. При этом работник вправе обжаловать решение работодателя в суд. Уволить работника, в том числе проходящего испытание, в период нахождения его в отпуске или на больничном неправомерно. В этом случае день увольнения надо перенести на первый день его выхода на работу (ст. 70, ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

Уведомление работника менее чем за три дня до истечения срока испытания, если факт ненадлежащего исполнения им трудовых обязанностей был установлен работодателем непосредственно перед окончанием испытательного срока, не является нарушением процедуры увольнения (п. 20 Обзора, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020).

Аналогичное право на расторжение договора в трехдневный срок закреплено и за работником. Если в период испытания работник решит, что предложенная работа ему не подходит, он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ). Заявление может быть написано в произвольной форме.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет с выплатой всех сумм, причитающихся работнику, в частности компенсации за неиспользованные дни отпуска и заработной платы за отработанное время (ч. 4 ст. 84.1, ч. 1 ст. 127, ч. 1 ст. 140 ТК РФ).

На впервые поступивших на работу работников, а также тех, кто подал заявление о предоставлении им работодателем сведений о трудовой деятельности (электронной трудовой книжки), бумажные трудовые книжки не оформляются и не ведутся. Работники, сохранившие бумажные трудовые книжки, вправе в любое время отказаться от них (ст. 66.1 ТК РФ; ч. 2, 4 - 6, 8 ст. 2 Закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ).

 Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях (ч. 3 ст. 71 ТК РФ).

В случае неоднократного заключения с работником трудовых договоров о приеме на работу на одну и ту же должность с установлением в каждом новом договоре условия об испытательном сроке суд может признать расторжение трудового договора с работником в связи с неудовлетворительным результатом испытания незаконным, так как подобный порядок перезаключения трудовых договоров нарушает трудовые права работника и лишает его гарантии по ограничению продолжительности испытательного срока (п. 9 Обзора, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022).

Работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. ст. 22, 132 ТК РФ). Таким образом, установление в трудовом договоре более низкой оплаты труда (должностного оклада) для работника на период испытательного срока по сравнению с той, которую работник будет получать в случае успешного прохождения испытания, противоречит трудовому законодательству. Даже если работник подписал трудовой договор, содержащий такое условие, то оно не подлежит применению (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 19.08.2019 N 18-КГ19-77).

Вместе с тем трудовое законодательство РФ не запрещает работодателю устанавливать систему премирования в зависимости от стажа и опыта работы. С учетом этого локальными нормативными актами работодателя о премировании может быть установлено, что премия выплачивается работникам по истечении определенного времени с момента заключения трудового договора, который может совпадать с истечением испытательного срока (ч. 1 ст. 129, ч. 2 ст. 135 ТК РФ; Определение Московского городского суда от 16.03.2018 N 4Г-3225/2018).

В случае болезни работника в период испытательного срока на него распространяются все гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе связанные с выплатой пособия по временной нетрудоспособности. При этом период болезни в срок испытания не засчитывается, то есть срок испытания приостанавливается с наступлением периода нетрудоспособности работника и продолжается с выходом работника на работу после окончания болезни (ч. 3, 7 ст. 70 ТК РФ). Сам по себе факт нахождения работника на больничном в период испытательного срока не может служить основанием для признания работника не выдержавшим испытание.

 В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время фактической работы. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику и до истечения шести месяцев (ст. ст. 121, 122 ТК РФ).

С учетом этого при увольнении работника по инициативе работодателя в связи с неудовлетворительным результатом испытания или по инициативе самого работника последнему выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск (ч. 3 ст. 70, ст. 127 ТК РФ).

При этом не имеет значения, отработан ли предусмотренный ТК РФ стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Если работник отработал не менее половины месяца, ему при увольнении должна быть выплачена денежная компенсация за неиспользованный отпуск. Работник, проработавший менее пяти с половиной месяцев, независимо от причин увольнения получает пропорциональную компенсацию. При исчислении сроков работы, дающих право на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. п. 28, 35 Правил, утв. НКТ СССР 30.04.1930 N 169).

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ч. 7 ст. 70 ТК РФ). К таким периодам относится в том числе время:

* нахождения работника в краткосрочном отпуске без сохранения заработной платы или в отпуске в связи с обучением;
* выполнения государственных или общественных обязанностей;
* отсутствия работника на работе без уважительных причин (период прогула);
* простоя, если работник в период простоя отсутствовал на работе.

Заместитель прокурора М.Н. Русин