Об увольнениях по результатам испытательного срока

Оригинальная статья

2020-04-07

4 мин. на чтение

С началом кризиса капиталисты начали сокращать издержки самыми разными способами, в том числе, с целью избавления от лишних ртов, начали увольнять многих работников, находящихся на испытательном сроке.

Тем, кто не хочет увольняться по собственному желанию, работодатель грозит завалить испытание при приеме на работу и не только уволить, но и внести запись об увольнении по причине провала испытания в трудовую книжку (которая, как известно, теперь есть еще и в электронном варианте, сохраняющем все внесенные записи).

more

Испытание при приеме на работу регулируется статьей 70 ТК РФ.

Что нужно знать об испытании при приеме на работу.

1. Статья 70 ТК РФ предусматривает, что при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 Трудового Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Если испытание не предусмотрено трудовым договором, а только чем-то отдельным, например, приказом начальника, то приоритет имеет трудовой договор. Т.е. если заключен трудовой договор и в нем не прописано испытание, то работник считается принятым на работу без испытания, как бы ни утверждали обратное.

2. Той же статьей 70 ТК РФ установлено, что срок испытания при приеме на работу не может превышать 3 месяцев. Если работник проработал трехмесячный испытательный срок и работодатель не расторг с ним договор, не оформил прохождение испытания или не предпринял никаких действий, то работник считается прошедшим испытание.

3. Если работодатель намерен уволить работника, у которого не истек испытательный срок, то ему необходимо оформить непрохождение испытания работником.

В судах сложилась практика, что для того, чтобы подтвердить обоснованность увольнения ввиду непрохождения испытания работником, работодатель должен ознакомить испытуемого с планом испытательного срока и с его должностными обязанностями (все под роспись).

Верховный суд РФ в п. 23 Постановления от 17.03.2004 N 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации” требует, чтобы свою позицию работодатель подкрепил отзывом

непосредственного руководителя о непрохождении работником испытательного срока (в письменном виде).

То есть факт прохождения работником испытания должен фиксироваться работодателем: планом, отзывом куратора и т.д. Если этих документов не будет, работнику легче будет доказать трудовой инспекции или суду незаконность увольнения по основанию непрохождения испытания.

4. Если работник не прошел испытание и работодатель собирается его уволить, то по статье 71 ТК РФ он должен письменно предупредить работника за три дня до увольнения. При этом, если работник отказывается от подписания уведомления об увольнении, работодатель обязан составить об этом акт с указанием причины несогласия.

5. При всем при этом, даже если работодатель недоволен результатами работника в период испытательного срока и намерен его уволить, это не является основанием для невыплаты ему зарплаты.

Работник, с которым работодатель заключил трудовой договор, пусть и предусматривающий испытательный срок, является полноценным сотрудником, поэтому ему должно быть оплачено фактически отработанное время на основании трудового договора.

Если есть возможность, нужно фиксировать все “промахи” работодателя, начиная с заключения договора и кончая оформлением результатов испытания. В идеале, на основании всего этого можно обратиться в суд или в трудовую инспекцию, но в текущей ситуации это почти невозможно.

Кроме того, реальность такова, что очень многие работники работают без официального трудоустройства или не трудоустроены в период испытательного срока. Все вышеприведенные рекомендации хороши для полностью легальных работодателей, но и там уволить работника в период испытательного срока достаточно легко, а при наличии опытного кадровика шансы побороться с работодателем на правовом поле очень невысоки.

В случае, когда половина зарплаты работнику выдается в конверте, а владелец организации может захлопнуть дверь перед ним безо всяких расчетов, положение рабочего еще хуже. Только сплочение работников и коллективная борьба позволит сколько-нибудь эффективно противостоять собственнику предприятия.

Оригинальная статья