



## ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО УСТАНОВЛЕНИЕ И ДЕЙСТВИЕ ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА

**Борис СОСНА,**  
доктор права, старший научный сотрудник ИИГП АНМ,  
**Валентина ДЬЯЧЕНКО,**  
начальник управления документирования Апелляционной палаты г. Комрат

### SUMMARY

Researchers conducted a study to reveal collisions and conflicts in establishing and functioning of probationary period and make suggestions on important alterations and additions to the current labor legislation.

**Key-words:** period of probation, professional competence, poor result, nullity of contract.

### REZUMAT

În articol sînt analizate problemele stabilirii și acțiunii perioadei de probă, se evidențiază contradicțiile privind stabilirea și acțiunea acestei perioade.

Autorii propun unele modificări și completări în legislația muncii privind problema studiată.

**Cuvinte-cheie:** perioadă de probă, competență profesională, rezultat nesatisfăcător, nulitatea contractului.

### РЕЗЮМЕ

В представленном материале анализируются проблемы установления и действия испытательного срока.

Исследуются наиболее сложные коллизии, противоречия при установлении и действии испытательного срока.

Предлагаются некоторые важные и значительные изменения, дополнения действующего трудового законодательства, регулирующие испытательный срок.

**Ключевые слова:** испытательный срок, профессиональная способность, неудовлетворительный результат, недействительность договора.

**И**спытательный срок – это установленный законом и индивидуальным трудовым договором период времени, в течение которого проверяются профессиональные способности работника, т.е. его соответствие специальности, квалификации или должности, предусмотренной индивидуальным трудовым договором.

Цель испытательного срока, устанавливаемого при заключении индивидуального трудового договора, проверить, способен ли работник надлежащим образом выполнять работу по специальности, квалификации или должности, предусмотренной индивидуальным трудовым договором [1, с. 21].

Условие об испытательном сроке является одним из условий индивидуального трудового договора.

Значение испытательного срока заключается в том, что в случае неудовлетворительного результата испытания работодатель вправе

уволить работника, не выдержавшего испытательный срок, по пункту а) части (1) ст. 86 Трудового кодекса Республики Молдова (в дальнейшем – ТК РМ) без предварительного письменного согласия профсоюзного органа (профсоюзного организатора) предприятия и без выходного пособия.

Работник считается не выдержавшим испытательный срок, если в период испытательного срока установлено, что работник не может надлежащим образом выполнять свои трудовые обязанности в связи с недостаточной квалификацией.

При установлении испытательного срока необходимо учитывать, что испытательный срок может быть установлен только для лица, принимаемого на работу, что испытательный срок может быть установлен только при заключении индивидуального трудового договора, а не после, и что его продолжительность не должна превышать установленную законом.

Индивидуальный трудовой договор представляет собой соглашение между работником и работодателем, на основании которого работник обязуется выполнять работу, соответствующую определенной специальности, квалификации или должности, на которую он назначен, с соблюдением правил внутреннего распорядка предприятия. Работодатель же обязуется обеспечить работнику условия труда, предусмотренные ТК РМ, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным трудовым договором, а также своевременно и в полном размере выплачивать ему заработную плату [2, с. 25].

В соответствии с положениями части (3) ст. 60 ТК РМ условие об испытательном сроке должно быть предусмотрено в индивидуальном трудовом договоре. При отсутствии в договоре такого условия считается, что работник был принят на работу без испытательного срока [3].



Из содержания данной нормы ТК РМ следует, что в случае, если условие об испытательном сроке будет отражено только в приказе о приеме на работу, оно не будет иметь юридической силы.

Таким образом, условие о наличии испытательного срока должно содержаться в индивидуальном трудовом договоре и в приказе о приеме на работу. Причем сотрудник должен своей подписью подтвердить тот факт, что он ознакомился с этими документами.

Работодатель обязан не только включить условие об испытательном сроке в соответствующие документы, но и ознакомить нового сотрудника с его трудовыми обязанностями, должностной инструкцией и правилами внутреннего трудового распорядка. Факт ознакомления работник подтверждает своей подписью. По мнению Хохловой Е.Б. и Сафоновой В.А., это особенно важно при приеме на работу с испытательным сроком, поскольку в случае увольнения сотрудника, не выдержавшего испытательный срок, факт его ознакомления с трудовыми обязанностями будет иметь значение для подтверждения несоответствия поручаемой работе [4, с. 63].

Работник, принимаемый на работу с условием прохождения испытательного срока, должен внимательно прочесть положения индивидуального трудового договора, регулирующие длительность и основания установления испытательного срока, во избежание умышленного нарушения работодателем положений статей 60, 61 и 62 ТК РМ. Индивидуальный трудовой договор, содержащий более длительные сроки испытательного периода, либо устанавливающий испытательный срок для тех категорий лиц, к которым он не может быть применен в соответствии с положениями ст. 62 ТК РМ и другими нормативными актами в данной

области, признается полностью или частично недействительным решением судебной инстанции, поскольку трудовой договор не может содержать условия, касательно прав и гарантий работников, ниже уровня, предусмотренного законодательством, коллективными соглашениями и договорами [5, с. 11].

Под полной или частичной недействительностью индивидуального трудового договора следует понимать несоблюдение условий, установленных Трудовым кодексом или другими нормативными актами в данной области при заключении индивидуального трудового договора.

Любое договорное условие индивидуального трудового договора или договорные условия индивидуального трудового договора, заимствованные из трудовых коллективных договоров или соглашений, ухудшающие положение работников в сравнении с законодательством о труде, являются недействительными и не имеют юридической силы с момента установления их недействительности.

При этом установление недействительности индивидуального трудового договора в целом либо его отдельных положений не препятствует праву работника требовать восстановления своих законных прав до признания недействительности договора или некоторых условий индивидуального трудового договора.

В соответствии с частью (1) ст. 60 ТК РМ с целью проверки профессиональных способностей работника при заключении индивидуального трудового договора может быть установлен испытательный срок до трех месяцев, а для должностных лиц, перечень которых утверждается работодателем после консультации с представителями работников, - до шести месяцев [6].

Таким образом, законодатель

не обязывает работодателя установить работнику испытательный срок, а предоставляет ему право самостоятельно либо после консультации с представителями работников определить необходимость установления испытательного срока при заключении индивидуального трудового договора с работником.

В тоже время, из содержания положений, закрепленных в ст. 31 Закона о государственной должности и статусе государственного служащего № 158-ХУ1 от 4 июля 2008 г. [7] и в пункте 4 Постановления Правительства РМ № 201 от 11.03.2009 г. «О введении в действие положений Закона о государственной должности и статусе государственного служащего № 158-ХУ1 от 4 июля 2008 года» [8], следует, что испытательный срок применяется к каждому государственному служащему, принятому по результатам конкурса на вакантную государственную должность.

То есть, законодатель данной нормой установил обязательность испытательного срока для государственных служащих.

Данное противоречие между общим законом и специальным законом разрешается на основании закона РМ «О законодательных актах» № 780-ХУ от 27.12.2001 года [9]. Согласно части (3) ст. 6 этого закона в случае противоречия между общим законом и специальным законом применяется специальный закон. Для государственных служащих применяется специальный закон – ст. 31 закона РМ № 158-ХУ1 от 04.07.2008 года.

Длительность испытательного срока установлена статьями 60 и 61 ТК РМ. В соответствии с частью (1) ст. 60 ТК РМ работнику может быть установлен испытательный срок до трех месяцев, а должностному лицу – до шести месяцев. При приеме на работу неквалифицированных рабочих



испытательный срок устанавливается как исключение и не может превышать 15 календарных дней [10].

В соответствии со ст. 61 ТК РМ испытательный срок для работников, принятых на работу на основании срочного индивидуального трудового договора, не может превышать:

а) 15 календарных дней при заключении индивидуального трудового договора на срок от трех до шести месяцев;

б) 30 календарных дней при заключении индивидуального трудового договора на срок более шести месяцев [11].

Длительность испытательного срока не может быть больше того срока, который определен Трудовым кодексом.

Согласно части (2) ст. 280 ТК РМ при приеме на сезонные работы испытательный срок не может превышать двух календарных недель.

Таким образом, имеется противоречие между п. а) ст. 61 ТК РМ и частью (2) ст. 280 ТК РМ, которое следует разрешить путем соответствующего изменения части (2) ст. 280 ТК РМ.

В то же время, следует отметить, что, кроме Трудового кодекса, установление испытательного срока для работника регулируется и другими нормативными актами РМ.

Так, в соответствии с частью (4) ст. 31 Закона о государственной должности и статусе государственного служащего № 158-ХУ1 от 4 июля 2008 г. и пунктом 5 Постановления Правительства РМ № 201 от 11.03.2009 г. «О введении в действие положений Закона о государственной должности и статусе государственного служащего № 158-ХУ1 от 4 июля 2008 года» продолжительность испытательного срока для государственного служащего составляет 6 месяцев [12]. Указанный срок исчисляется начиная со дня

назначения в качестве государственного служащего после его объявления победителем конкурса на замещение вакантной государственной должности до дня утверждения на государственную должность.

Принимая во внимание положения части (1) ст. 60 ТК РМ и положения ст. 31 Закона о государственной должности и статусе государственного служащего, а также с целью унификации норм, регулирующих возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений, ст. 60 ТК РМ следует дополнить частью (1)<sup>1</sup> следующего содержания:

(1)<sup>1</sup> Установление испытательного срока для некоторых категорий работников и его длительность могут быть определены и другими законами Республики Молдова.

Заключая индивидуальный трудовой договор с работником, важно учитывать то, что ст. 62 ТК РМ исключает возможность установления испытательного срока для:

а) молодых специалистов (лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения);

б) лиц в возрасте до восемнадцати лет;

с) лиц, поступающих на работу по конкурсу;

д) лиц, поступающих на работу в порядке перевода с другого предприятия;

е) беременных женщин;

ф) инвалидов;

г) лиц, избранных на выборную должность;

h) лиц, поступающих на работу на основании индивидуально-трудового договора сроком до трех месяцев.

Из содержания ст. 62 ТК РМ следует, что установление испытательного срока для вышеперечисленных категорий работников влечёт недействительность трудового договора в части установления испытательного срока.

Однако, законодательством Республики Молдова, регламентирующим деятельность государственных служащих, установлены нормы, которые противоречат некоторым положениям ст. 62 ТК РМ.

Так, в соответствии с пунктом а) части (1) ст. 28 Закона о государственной должности и статусе государственного служащего № 158-ХУ1 от 4 июля 2008 г. замещение вакантной государственной должности осуществляется по конкурсу. Указанная норма противоречит пункту с) ст. 62 ТК РМ, которая запрещает установление испытательного срока к лицам, поступающим на работу по конкурсу.

Кроме того, в соответствии с положениями ст. 31 Закона о государственной должности и статусе государственного служащего № 158-ХУ1 от 4 июля 2008 г. испытательный срок устанавливается для государственного служащего [13].

Целью испытательного срока является интеграция государственного служащего в орган публичной власти, его практическое профессиональное обучение, освоение им специфики и требований публичного управления, а также проверка его знаний, навыков и профессионального отношения при исполнении государственной должности.

Принимая во внимание, что государственным служащим является лицо, исполняющее государственную должность впервые, этим лицом может быть как молодой специалист, так и любое другое лицо, которое соответствует требованиям, предъявляемым к кандидатам на вакантную государственную должность, и которое ранее не работало в орга-



нах публичной власти, в том числе беременная женщина, и даже инвалид, если его заболевание не препятствует надлежащему исполнению функций государственного служащего.

Таким образом, указанные положения ст. 31 Закона о государственной должности и статусе государственного служащего № 158- XVI от 4 июля 2008 г. противоречат пунктам а), е) и р) ст. 62 ТК РМ.

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в пункте 16 постановления Пленума Высшей судебной палаты Республики Молдова № 12 от 03.10.2005 г. «О судебной практике рассмотрения споров, возникающих в процессе заключения, изменения и прекращения индивидуального трудового договора» [14], судебные инстанции, при рассмотрении споров, связанных с установлением испытательного срока, должны учитывать тот факт, что предварительная проверка профессиональных навыков и личных данных кандидата при приеме на работу не проводится в отношении:

- молодых специалистов, выпускников многопрофильных профессиональных училищ и ремесленных училищ;
- лиц в возрасте до 18 лет;
- лиц, поступающих на работу по конкурсу;
- лиц, поступающих на работу в порядке перевода с другого предприятия;
- беременных женщин;
- инвалидов;
- лиц, избранных на выборную должность;
- лиц, поступающих на работу на основании индивидуального трудового договора сроком до трех месяцев (части (1) ст. 59, ст. 62 ТК).

При рассмотрении споров на основании ст. 63 ТК РМ судебная инстанция должна проверить имело ли место соглашение между сторонами об установлении

испытательного срока, если это условие предусмотрено в индивидуальном трудовом договоре или в приказе о принятии на работу, в других документах. Одновременно необходимо изучить: было ли допустимо установление испытательного срока на основании закона, четко ли определены в вышеуказанных документах условия и период испытательного срока. В случае несоблюдения этих условий индивидуальный трудовой договор считается заключенным без установления испытательного срока.

Из указанных положений постановления Пленума Высшей судебной палаты Республики Молдова № 12 от 03.10.2005 г. следует, что установление испытательного срока для молодых специалистов и лиц, поступающих на работу по конкурсу, должно быть признано судебной инстанцией незаконным.

Установление испытательного срока для государственных служащих соответствует закону, т.к. согласно части (3) ст. 6 закона РМ «О законодательных актах» в отношении государственных служащих применяется специальный закон, а не общий закон.

В то же время было бы целесообразно, по нашему мнению, устранить эти противоречия путем изменения ТК РМ.

Одним из вариантов устранения выявленных противоречий может стать изложение ст. 62 ТК РМ в следующей новой редакции:

Запреты и ограничения при применении испытательного срока

(1) Запрещается применение испытательного срока при заключении индивидуального трудового договора в отношении:

- а) лиц в возрасте до восемнадцати лет;
- б) лиц, поступающих на работу в порядке перевода с другого предприятия;
- в) лиц, избранных на выборную должность;

д) лиц, поступающих на работу на основании индивидуального трудового договора сроком до трех месяцев.

(2) Применение испытательного срока в отношении молодых специалистов, лиц, поступающих на работу по конкурсу, беременных женщин и инвалидов возможно в исключительных случаях, установленных законом.

## Литература

1. *Трудовые книжки: Комментарий, научно-практическое, справочное пособие.* Науч. редакторы Сосна Б.И., Сосна А.Б., Мыца О.Д. Кишинэу, 2012 г., 434 с.
2. Сосна Б., Стахи А. *Правовое регулирование порядка приема на работу.* Кишинэу, журнал «Закон и жизнь», 2011 г., № 8, с. 25-27.
3. *Трудовой кодекс Республики Молдова.* Закон Республики Молдова №154- XV от 28.03.2003 г. Вступил в силу с 01.10.2003. Официальный Монитор РМ № 159-162 от 29.07.2003.
4. Хохлова Е.Б., Сафонова В.А. *Трудовое право России: Учебник для вузов.* 3 изд., перераб. и доп., 2010, 363 с.
5. Сосна Б., Босый Д. *Защита трудовых прав граждан Молдовы судебными инстанциями.* Кишинэу, журнал «Закон и жизнь», 2011 г., № 10, с. 11-13.
6. Официальный Монитор РМ № 159-162 от 29.07.2003.
7. Официальный Монитор РМ № 230-232 от 23.12.2008.
8. Официальный Монитор РМ № 55-56 от 17.03.2009.
9. Официальный Монитор РМ № 36-38 от 14.03.2002.
10. Официальный Монитор РМ № 159-162 от 29.07.2003.
11. Официальный Монитор РМ № 159-162 от 29.07.2003.
12. Официальный Монитор РМ № 230-232 от 23.12.2008; Официальный Монитор РМ № 55-56 от 17.03.2009.
13. *Бюллетень Высшей судебной палаты Республики Молдова,* 2006 г., № 6, с. 25. Официальный Монитор РМ № 55-56 от 17.03.2009.
14. Ibidem.