



ПРОБЕЛЫ И ПРОТИВОРЕЧИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ОТНОШЕНИИ УСТАНОВЛЕНИЯ ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА

О. ТАТАР,
магистр права, преподаватель Комратского государственного университета
С. КИОСЕ,
юрисконсульт предприятия

SUMMARY

This article examines the main problems in the mechanism of implementation of labor laws in relation to a probationary period, as well as reveal gaps and contradictions in the legal mechanism.

Keywords: space, conflict, controversy, probation interview, additional conditions, public office, public servant, and unifying function.

В данной статье исследуются основные проблемы в механизме реализации норм трудового законодательства в отношении установления испытательного срока, а так же раскрываются пробелы и противоречия в данном правовом механизме.

Постановка проблемы. В современных условиях экономического кризиса возрастает роль трудового законодательства в регулировании трудовых отношений, возникающих между работником и работодателем. Нормы трудового права должны ещё в большей мере гарантировать соблюдение прав и обязанностей сторон индивидуального трудового договора.

Целью статьи является исследование действующих норм трудового права, гарантирующих стабильность трудовых отношений в правовом государстве.

Изложение основных положений исследуемого материала сводится к тому, что для того, чтобы устроиться на работу, физическое лицо должно пройти несколько этапов: собеседование, рассмотрение документов, подтверждающих квалификацию. Однако собеседование и рассмотрение документов не дает полной гарантии, что работник обладает надлежащей квалификацией. В целях проверки квалификации, принятых на работу физических лиц устанавливается испытательный срок.

Если в период прохождения

испытательного срока будет выявлено несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе, работодатель имеет право расторгнуть индивидуальный трудовой договор в связи с неудовлетворительным результатом испытательного срока работника, пункт а) части (1) ст. 86 Трудового кодекса Республики Молдова, далее - [ТК РМ] [1].

Для того, чтобы расторгнуть индивидуальный трудовой договор с работником, не выдержавшим испытательный срок, необходимо юридически грамотно оформить установление испытательного срока [6, p. 10, 13, 25, 29, 45, 72, 139].

Согласно части(3) ст.60 ТК РМ условие об испытательном сроке должно быть предусмотрено в индивидуальном трудо-

вом договоре. При отсутствии в индивидуальном трудовом договоре такого условия считается, что работник был принят на работу без испытательного срока.

Согласно части(1) ст.65 ТК РМ прием на работу оформляется приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя, изданным на основе согласованного и подписанного сторонами индивидуального трудового договора.)

Отсюда вытекает обязанность работодателя указать в приказе о приеме на работу, что работник принят на работу с испытательным сроком.

Согласно части (2) ст.65 ТК РМ приказ (распоряжение, решение, постановление) работодателя о приеме на работу доводится до сведения работника под расписку в срок до трех рабочих дней со дня подписания сторонами индивидуального трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему копию приказа (распоряжения, решения, постановления), заверенную в установленном порядке.

В обязанности работодате-

ля входит ознакомление нового работника с его трудовыми обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка, а работник знакомится с ними и расписывается, так как в случае увольнения его, как не выдержавшего испытательный срок, его ознакомление с трудовыми обязанностями будет подтверждать его несоответствие работе.

Поэтому работник должен быть внимательным, прочитав индивидуальный трудовой договор, регулирующий длительность установления испытательного срока, а так же основания установления испытательного срока.

Индивидуальный трудовой договор, который содержит более длительные испытательные сроки, либо устанавливает испытательный срок для тех лиц, в отношении которых он не может быть установлен, (например, для уже работающего сотрудника и назначаемого на более высокую должность), признается недействительным решением судебной инстанции, так как не соответствует условиям ТК РМ и другим нормативным актам.

Дополнительные условия индивидуального трудового договора, взятые из других трудовых договоров, ухудшающие положение работника, признаются недействительными и не имеют юридической силы, а являются лишь основанием для работника требовать восстановления своих нарушенных и ущемленных прав.

Согласно части (1) ст. 60 ТК РМ, при заключении индивидуального трудового договора может быть установлен испытательный срок до трех месяцев, а для должностных лиц, перечень которых утверждается работо-

дателем после консультации с представителями работников, – до шести месяцев.

То есть, за работодателями закрепляется право самостоятельно или после консультации с представителями работников определить – установить ли испытательный срок, заключая индивидуальный трудовой договор с работником.

А согласно ст. 31 Закона Республики Молдова «О государственной должности и статусе государственного служащего №158-XVI от 4 июля 2008 г. [2] и пункта 4 Постановления Правительства Республики Молдова №201 от 11.03.2009 г. «О введении в действие положение Закона о государственной должности и статусе государственного служащего» №158-XVI по 4 июля 2008 г. [3] следует, что испытательный срок назначается каждому начинающему государственному служащему, принятому по результатам конкурса на вакантную государственную должность.

Можно сделать вывод, что данной нормой права законодатель обязывает установление испытательного срока для начинающих государственных служащих.

То есть, налицо выявленные противоречия, которые, с одной стороны, убеждают нас, что норма права регулирует право работодателя, а, с другой стороны, его обязанность, значит необходимо усовершенствовать трудовое законодательство в этой области.

Длительность испытательного срока не может быть больше того срока, который определен ТКРМ, а именно ст. 60 ТК РМ, которая предусматривает, что работнику может быть установ-

лен испытательный срок до трех месяцев, а должностному лицу – до 6 месяцев, а в отношении неквалифицированных рабочих испытательный срок устанавливается продолжительностью не более 15 календарных дней, а ст. 61 ТК РМ гласит, что испытательный срок для работников, принятых на работу на основании срочного индивидуального трудового договора, не может превышать:

15 календарных дней □ при заключении индивидуального трудового договора на срок от 3 до 6 месяцев;

30 календарных дней □ при заключении индивидуального трудового договора на срок более 6 месяцев. [1]

Предложение. По нашему мнению, согласно части 2 ст.280 ТК РМ для сезонных работников испытательный срок не может превышать 2-х календарных недель, а неквалифицированным рабочим не следует устанавливать испытательный срок.

Установление испытательного срока для работника, кроме ТК РМ, регулируется и такими нормативными актами Республики Молдова, как: Закон РМ «О государственной должности и статусе государственного служащего № 158-XVI от 4 июля 2008 года [2] и пунктом 5 Постановления Правительства Республики Молдова №201 от 11.03.2009 года «О введении в действие положения Закона «О государственной должности и статусе государственного служащего №158-XVI от 4 июля 2008 года» [3], которые гласят, что продолжительность испытательного срока для начинающего государственного служащего составляет 6 месяцев [3].

Выводы и заключение. Из



вышеизложенного и предусмотренного частью (1) ст. 60 ТК РМ и положения ст.31 Закона «О государственной должности и статусе государственного служащего» можно сделать вывод, что эти нормы, регулирующие возникновение, изменение и прекращение трудовых отношений, следует унифицировать путем дополнения ст. 60 ТК РМ частью (1) следующего содержания: «Установление испытательного срока и его длительность могут определяться и другими законодательными актами Республики Молдова».

Согласно ст. 62 ТК РМ исключается возможность испытательного срока для:

- молодых специалистов;
- 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. [1]

Вывод. Таким образом, установление испытательного срока для перечисленных категорий работников влечет недействительность индивидуального трудового договора в части установления испытательного срока.

Однако законодательством Республики Молдова установлены нормы, противоречащие положениям трудового законодательства, а именно ст.31 Закона «О государственной должности и статусе государственного служащего №158- XVI от 4

июля 2008 года, где испытательный срок устанавливается для начинающего государственного служащего[3].

Целью испытательного срока является проверка знаний, навыков и профессионального отношения при исполнении государственной должности, основе специфики и требований публичного управления.

Начинающим государственным служащим является лицо, которое исполняет государственную должность впервые, им 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 органах публичной власти, в том числе беременная женщина, и даже человек с ограниченными возможностями, если его заболевание не препятствует надлежащему исполнению функций государственного служащего.

Как видно, положение ст. 31 Закона Республики Молдова «О государственной должности и статусе государственного служащего» № 158-XVI от 4 июля 2008 года противоречит пунктам а), е), ф), ст. 62 ТК РМ [3].

При анализе содержания Постановления Пленума Высшей судебной палаты Республики Молдова №12 от 03.10.2005 года «О судебной практике рассмотрения споров, возникающих в процессе заключения, изменения и прекращения индивидуального трудового договора», судебные инстанции, при рассмотрении споров, связанных с установлением испытательного срока, должны учитывать тот факт, что предварительная проверка профессиональных навы-

ков и личных данных кандидата при приеме на работу не проводится в отношении:

- молодых специалистов, выпускников 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 3 месяцев (ст.62 ТК РМ [4].

Рассматривая такого рода споры, судебная инстанция проверяет наличие соглашения между сторонами в отношении установления испытательного срока. Как правило установление испытательного срока фиксируются в индивидуальном трудовом договоре и в приказе о принятии на работу. Немаловажное значение имеет допустимость установления испытательного срока на основании закона, а так же определение условий и периода испытательного срока. В случае несоблюдения этих условий индивидуальный трудовой договор считается заключенным без установления испытательного срока.

Из анализа законов РМ и постановления Пленума Высшей судебной палаты Республики Молдова №12 от 03.10.2005 года [4] следует, что установление испытательного срока для молодых специалистов и лиц, поступающих на работу по конкурсу, как это предусмотрено нормами законодательства Ре-

спублики Молдова о государственной должности и статусе государственного служащего, не может быть признано судебной инстанцией незаконным. Противоречие между пунктом ст.62 ТК РМ, запрещающей устанавливать испытательный срок лицам, поступающим на работу по конкурсу, и между ст.31 Закона РМ №158 - XVI от 4 июля 2008 года, устанавливающей испытательный срок для государственных служащих, принятых на работу по конкурсу, разрешается на основании части 3 ст.6 Закона РМ «О законодательных актах» № 780 – XV от 27.12.2001 года, согласно которой в случае противоречия между общим и специальным законом применению подлежит специальный закон, а не общий [5].

Закон РМ №158 – XVI от 4 июля 2008 года является специальным законом, т.к. он регулирует труд государственных служащих. ТК РМ применяется к государственным служащим в части, не противоречащей специальному закону – закону РМ от 4 июля 2008 года № 158 – XVI.

Вывод. Следовательно, государственным служащим испытательный срок устанавливается правомерно, ибо он установлен специальным законом.

Предложение. По нашему мнению, законодатель должен устранить противоречия между законом, это будет возможно путем усовершенствования Трудового законодательства Республики Молдова.

А именно изменить, дополнить структуру и содержание ст. 62 ТК РМ таким образом:

1. применение испытательного срока в отношении начинающего государственного служащего срока до 6 месяцев;

2. применение испытательного срока в отношении беременных женщин и людей с ограниченными возможностями возможно в исключительных случаях, установленных законом;

3. отмена применения испытательного срока при заключении индивидуального трудового договора в отношении:

- лиц, в возрасте до 18 лет;
- лиц, поступающих на работу в порядке перевода с другого предприятия;
- лиц, избранных на выборную должность;
- лиц, поступающих на работу на основании индивидуального трудового договора сроком до 3 месяцев.

Заключение: таким образом мы объединяем понятие и значение молодого специалиста и лица, поступающего по конкурсу, и понятие начинающего государственного служащего, испытательный срок для которого будет установлен в течение 6 месяцев, что не будет противоречить Закону Республики Молдова «О государственной должности и статусе государственного служащего №158-XVI от 4 июля 2008 года и нормам трудового законодательства Республики Молдова.

Библиография:

1. Трудовой кодекс Республики Молдова. Закон Республики Молдова №154-XV от 28.03.2003 года. Вступил в силу с 01.10.2003 год / Официальный монитор № 159-162 /648, 29.07.2003г.
2. Закон Республики Молдова о государственной должности и статусе государственного служащего №158 от 04.07.2008 года / Официальный монитор № 230-232 / 840, 23.12.2008г.

3. Постановление Правительства Республики Молдова № 201 от 11.03.2009 года «введении в действие положение Закона «О государственной должности и статусе государственного служащего». №158-XVI от 4 июля 2008 года / Официальный монитор №55-56 / 249, 17.03.2009г.

4. Постановление Пленума Высшей судебной палаты Республики Молдова №12 от 03.10.2005 год «О судебной практике рассмотрения споров, возникающих в процессе заключения, изменения и прекращения индивидуального трудового договора» // Бюллетень Высшей судебной палаты Республики Молдова, №6,2006 г.

5. Закон РМ « О законодательных актах» №780 – XV от 27.12.2001 года. Официальный монитор РМ №36 – 38 от 14.03.2002 г.

6. Сосна Б., Боршевский А., Сосна А., Здоров Ю. Юридическая защита прав человека. Кишинёв, 2013 г.