Выходцев А.

УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА В ПЕРИОД ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА

**Правовая база**

**Ст. 70 Трудового кодекса РФ** – содержит общие положения, связанные с установлением работнику испытания при приеме на работу.

**Ст. 71 Трудового кодекса РФ** – содержит положения, касающиеся расторжения с работником трудового договора в случае, если результат испытания оказался неудовлетворительным.

**Испытание при приеме на работу не устанавливается**

* для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;
* лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет;
* лицам, окончившим 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;
* лицам, избранным на выборную должность на оплачиваемую работу;
* лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
* лицам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
* иным лицам в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

**Важно помнить !**

* Если условие об испытании в трудовой договор не включено, работник принимается на работу без испытания.
* В случае, когда работник был допущен к работе без оформления трудового договора ([ст. 68](garantF1://12025268.68) ТК РФ), что допускается в соответствии с [ч. 2 ст. 67](garantF1://12025268.6702) ТК РФ, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до того, как работник приступил к работе.
* Как правило срок испытания не может превышать трех месяцев. Исключение из этого общего правила сделано для руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций. Продолжительность испытательного срока указанных работников не может превышать шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.
* При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.
* В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.
* Работнику в период испытания необходимо конкретизировать задачи, которые он должен выполнить, установить сроки их выполнения и контроль за оценкой результатов.
* Постановка задач и оценка результатов осуществляется в письменной форме. С задачами, которые перед ним поставлены, а также сроками их выполнения работник знакомится под роспись.
* В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.
* Решение работодателя о расторжении трудового договора с работником как не выдержавшим испытание, работник имеет право обжаловать в суд.
* Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.
* С лицом, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым он проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.
* Если срок испытания истек, а работник продолжает работать, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение с ним трудового договора допускается только на общих основаниях.
* Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником при неудовлетворительном результате испытания.

**Условия соблюдения процедуры расторжения договора с работником при не прохождении испытательного срока**



Работодатель должен расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока его испытания.

Предупреждение работника об увольнении в письменной форме производится работодателем не позднее, чем за 3 дня до его увольнения.

 Работодатель должен довести до работника за 3 дня до его увольнения в письменной форме все причины, по которым он был признан не выдержавшим испытание.

**Распространенные ошибки работодателя при увольнении работника в связи с не прохождением испытания**

****

Нарушение процедуры увольнения работника.

****

Незаконное установление/не установление работнику испытания при приеме на работу.

****

Не ознакомление работника с должностными обязанностями (должностной инструкцией).

****

Не уведомление/несвоевременное уведомление работника о причинах, послуживших основанием для его увольнения.

****

Отсутствие подтверждения, что работник не справился с испытанием.

****

Причины, послужившие основанием для увольнения работника, не связаны с ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей

****

Причины, послужившие основанием для увольнения работника, не зависели от действий/бездействия работника.

****

Увольнение работника в связи с не прохождением испытания по самостоятельным основаниям для расторжения трудового договора.

**Судебная практика 2016 г.**

* Факт наложения дисциплинарного взыскания, даже если оно было снято работодателем может являться основанием для не прохождения испытания работником (апелляционное определение Московского городского суда от 12.12.2016 г. по делу № 33-25370/16).
* Дисциплинарное взыскание может являться основанием для не прохождения испытания работником (Решение Кузьминского районного суда г. Москвы от 16.12.2016 г. по делу № 2-3475/16).
* Нельзя установить испытание работнику, которые впервые трудоустроился на работу по специальности в течение года после получения высшего профессионального образования соответствующего уровня, даже если ранее он работал на должности, которая предполагает наличие такого образования. (апелляционное определение СК по гражданским делам Иркутского областного суда от 15 сентября 2016 г. по делу N 33-12652/2016).