



КонсультантПлюс

Статья: Суды об испытательном сроке
(Слесарев С.)
("Кадровая служба и управление персоналом
предприятия", 2021, N 7)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 21.09.2021

"Кадровая служба и управление персоналом предприятия", 2021, N 7

СУДЫ ОБ ИСПЫТАТЕЛЬНОМ СРОКЕ

Испытательный срок устанавливается для проверки соответствия работника поручаемой работе ([ч. 1 ст. 70 ТК РФ](#)). Другими словами, чтобы удостовериться, подходят ли его деловые качества (образование, опыт, навыки и т.п.) той трудовой функции, для выполнения которой его принимают на работу. Казалось бы, довольно просто: проверили работника - не подошел - уволили. Но, как показывает анализ судебной практики, работодатели регулярно совершают одни и те же ошибки из-за недопонимания сути испытания и порядка его установления. Мы выделили самые распространенные ошибки работодателей и рассмотрели их на конкретных примерах, чтобы, зная нюансы, вы могли избежать проблем на практике.

Не ознакомлен - не виноват

Один из главных принципов в трудовых отношениях, зафиксированный в [ч. 3 ст. 68 ТК РФ](#), **обязательность ознакомления работника с документами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, при приеме на работу (до подписания трудового договора)**. Но работодатели часто об этом забывают, о чем не перестает напоминать суд.

Судебная практика. Работник обратился с иском к ООО о признании незаконным приказа об увольнении по [ч. 1 ст. 71 ТК РФ](#), т.к. не был ознакомлен с должностной инструкцией. Суды первой и апелляционной инстанции требования истца отклонили: как следовало из заключения о результатах испытания, истец не выполнял свои должностные обязанности - не проводил переговоры с клиентами, не вел историю продаж по каждому клиенту в служебной программе, не заполнял корректно и полно рабочую документацию и не вносил данные в программу. В связи с этим у работодателя были основания оценить неудовлетворительно профессиональные навыки истца.

Однако кассационный суд посчитал такие выводы преждевременными и направил дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции. Он пояснил, что по смыслу положений [ч. 1 ст. 71 ТК РФ](#) если работник не ознакомлен с должностной инструкцией либо иным ЛНА, устанавливающим его трудовые обязанности, то определить круг его обязанностей и, соответственно, ненадлежащее их исполнение не представляется возможным. *Суды должны были оценить и исследовать доводы истца о том, что с должностной инструкцией его не знакомили, а доказательства об обратном подложные.* Однако сделано этого не было. Кроме того, суды не приняли во внимание и факт уведомления истца о расторжении трудового договора ([определение](#) Первого кассационного суда общей юрисдикции от 01.03.2021 по делу N 88-3926/2021).

Примечание. См. статьи "Все об уведомлениях работников" в N 9, 2020, на с. 24 и "[Уведомление о сокращении](#): формулировки, которые помогут в споре с работниками" в N 10, 2019, на с. 11.

Конечно, трудно судить, насколько в данном деле претензии работодателя к работнику были обоснованы. Но организации на стадии приема на работу часто допускают критическую ошибку. Работник должен добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором ([ч. 2 ст. 21 ТК РФ](#)). Однако для этого он должен их знать, иначе сомнительно требовать от него исполнения неизвестных обязанностей. Не зря трудовым

законодательством установлена обязанность работодателя знакомить под подпись работников с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью ([абз. 10 ч. 2 ст. 22 ТК РФ](#)).

Если же работник не ознакомлен с такими актами, прежде всего должностной инструкцией, то и увольнение за неудовлетворительные результаты испытания может быть признано незаконным (см. апелляционное [определение](#) Свердловского областного суда от 25.11.2020 по делу N 33-16410/2020).

Судебная практика. Работница обратилась в суд с иском к работодателю - индивидуальному предпринимателю (ИП) о признании незаконным увольнения по [ч. 1 ст. 71 ТК РФ](#) за неудовлетворительные результаты испытания и об изменении формулировки увольнения. Пояснила, что работала кассиром и была незаконно уволена за совершение надуманных проступков.

Суд требования истицы удовлетворил. Из уведомления о расторжении трудового договора следовало, что причинами, послужившими для вывода работодателя о неудовлетворительном результате испытания, были:

- неисполнение (ненадлежащее исполнение) работницей должностных обязанностей;
- несоблюдение этики делового общения с сотрудниками и клиентами;
- неоднократные жалобы клиентов на грубость со стороны работника;
- систематическое нарушение субординации и оскорбление ИП.

Между тем ответчик не представил доказательств ненадлежащего исполнения либо неисполнения истицей должностных обязанностей и несоблюдения ею этики делового общения с сотрудниками и клиентами. *При приеме на работу ответчик своевременно и надлежащим образом не ознакомил сотрудницу с ПВТР и должностной инструкцией.* А ведь именно неисполнение (ненадлежащее исполнение) предусмотренных инструкцией должностных обязанностей по должности "кассир" вменялось истице в качестве основания для выводов работодателя о неудовлетворительном результате испытания и ее увольнения. Суд пришел к выводу, что увольнение в таких обстоятельствах необоснованно (апелляционное [определение](#) Ростовского областного суда от 09.07.2020 по делу N 33-7483/2020).

Классические доказательства

Примечание. См. статьи ["Учимся составлять должностную инструкцию"](#) в N 6, 2018, на с. 36 и ["Составляем должностную инструкцию специалиста по кадрам"](#) в N 7, 2018, на с. 32.

Если же работодатель своевременно и в полном объеме разъяснил работнику суть его обязанностей, то высока вероятность поддержки судом работодателя. При этом **важно, чтобы работник не просто знал об обязанностях, но и понимал суть работы, что от него требуют, какое конкретно задание(я) ему надо выполнять.** В качестве доказательств этого могут использоваться любые доступные доказательства: от листов ознакомления с локальными актами и трудовых договоров до плана работ. Главное, чтобы из доказательств четко следовало - работник о своих обязанностях и содержании трудовой функции знал.

Судебная практика. Суд отклонил доводы жалобы работника о том, что:

- при приеме на работу и впоследствии работодатель не ознакомил его с должностной инструкцией;
- трудовая функция, за неисполнение которой на истца наложено дисциплинарное взыскание, не входила в круг его должностных обязанностей.

Судьи указали, что эти доводы *опровергаются трудовым договором, согласно которому должностная инструкция является его неотъемлемой частью, и подпись истца в трудовом договоре свидетельствует об ознакомлении с должностной инструкцией* ([определение](#) Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 18.06.2020 по делу N 88-11639/2020).

В другом деле работодатель также представил суду все необходимые доказательства.

Примечание. О тестировании по итогам испытательного срока читайте в [статье](#) "Аттестация персонала как элемент кадрового управления" в N 6, 2021, на с. 77.

Судебная практика. В материалах дела были:

- 1) трудовой договор, заключенный между сторонами, содержащий условие о прохождении работником испытательного срока;
- 2) должностная инструкция, в которой определены должностные обязанности истца, в том числе по обязательному прохождению вводных курсов и обучения;
- 3) план работ на период испытательного срока;
- 4) заключение работодателя о результатах испытания.

Работнику согласно плану работ на испытательный срок было поручено пройти самообучение по продукции компании через корпоративный портал, а также изучить историю компании, структуру, стандарты и отчетность отдела мерчандайзинга. Обучение работник прошел с низкими оценками с нарушением установленных сроков. Работодатель подобное, по мнению суда, справедливо расценил как неудовлетворительный результат испытания ([определение](#) Второго кассационного суда общей юрисдикции от 16.03.2021 по делу N 88-6514/2021).

Протокол совещания и поведение работника как доказательства

Примечание. Образцы документов для обоснования увольнения во время испытательного срока (программа прохождения испытания, план проведения проверок должностных обязанностей, служебная записка, протокол заседания комиссии, заключение о результатах прохождения, уведомление об увольнении и формулировка в трудовой книжке) см. в [статье](#) "Устанавливаем работнику испытание грамотно" в N 11, 2017, на с. 48.

Интересно, что доказательства не ограничиваются стандартным перечнем: трудовой договор, должностная инструкция и некоторые другие. Например, в деле ниже **суд обратил внимание на протокол совещания и деловую переписку как доказательства осведомленности сотрудника о своих трудовых обязанностях.**

Примечание. См. [статью](#) "Тонкости ознакомления с кадровыми документами" в N 11, 2014, на с. 36.

Судебная практика. Истица оспаривала увольнение по [ч. 1 ст. 71](#) ТК РФ. Она работала в ООО на должности ведущего менеджера по развитию, но была, по ее мнению, незаконно уволена из-за непрохождения испытания, хотя свои обязанности выполняла. Ссылаясь на то, что работодатель вопреки требованиям [ст. 68](#) ТК РФ не ознакомил ее при приеме на работу с должностной инструкцией и ПВТР, о чем свидетельствовало отсутствие листа ознакомления с названными актами.

Суды ее доводы отклонили. Несмотря на отсутствие листа ознакомления с должностной инструкцией, *трудовой договор, подписание которого работницей не оспаривалось, содержал отметку о том, что она получила описание должностных обязанностей и особых условий по должности, а также с обязанностями ознакомлена и обязуется их выполнять.*

Кроме того, согласно протоколу в организации ответчика проводилось совещание, на котором работницу представили коллегам, оговорили основные направления ее сотрудничества с представителями других отделов и ее задачи на первый месяц работы. *На совещании перед ней поставили конкретные задачи со сроками выполнения. Замечаний или уточнений от нее на совещании, судя по протоколу, не поступало.* Довод истицы об отсутствии на совещании опровергается:

- свидетельскими показаниями,
- протоколом совещания и
- последующей *перепиской работницы с директором организации, в которой обсуждались поставленные на совещании задачи и порядок их выполнения*, ею также задавались вопросы и сообщалось о ходе выполнения задач.

Исходя из содержания протокола совещания и переписки, суд пришел к выводу, что работодатель перед истицей сформулировал и поставил четкие задачи, оговорил сроки их выполнения, назначил помощника для их выполнения. Таким образом, истица знала и понимала, какие задачи перед ней поставлены, у нее была возможность высказаться или задать соответствующие вопросы, оговорить сроки исполнения как во время совещания, так и после, в любой день до конечного срока. Если она понимала, что не успевает по времени или что у нее не хватает опыта или знаний для выполнения этих заданий, она могла сообщить об этом своему непосредственному начальнику. Но таких уведомлений, а также жалоб и претензий на сопровождающего наставника по неокказанию им помощи от нее не поступало ([апелляционное определение](#) Санкт-Петербургского городского суда от 17.12.2020 N 33-23938/2020 по делу N 2-1010/2020).

Примечание. См. [статью](#) "Как привлечь "дистанционщика" к дисциплинарной ответственности" в N 1, 2021, на с. 29.

Таким образом, суд в рассмотренном выше деле проанализировал не только письменные документы, но и поведение работника в качестве косвенного доказательства осведомленности о служебном задании и трудовых обязанностях. Это типичный прием в разрешении трудовых споров - поведение работника может в совокупности с другими доказательствами опровергать

или, напротив, подтвердить его доводы.

Примечание. См. [статью](#) "Как выиграть спор с работником, доказав, что он злоупотребляет правом" в N 11, 2020, на с. 29.

Судебная практика. Дистанционного работника уволили по [ч. 1 ст. 71](#) ТК РФ за провал испытания, в подтверждение предоставлены неоднократно составленные акты о несоблюдении трудовой дисциплины и недостатках в выполненной работе. Суд посчитал такое увольнение обоснованным, а ссылку работницы на то, что ей не предоставили нужное для дистанционной работы оборудование, отверг, поскольку она *к работодателю с официальными обращениями о ненадлежащем состоянии предоставленных средств не обращалась*. К тому же часть трудовых обязанностей, к исполнению которых есть претензии у работодателя, связана не с необходимостью какого-либо оборудования, а исключительно с исполнительной дисциплиной работника (апелляционное [определение](#) Санкт-Петербургского городского суда от 30.03.2021 N 33-6501/2021 по делу N 2-4416/2020).

Получается работник, который не может выполнить задание из-за каких-то недостатков работодателя (нет оборудования, просрочка со стороны коллег и т.п.) и молчит об этом, по сути, сам себе "стреляет в ногу", перекрывая возможность защититься в суде. Когда в суде работник начинает выдвигать претензии на недостатки, о которых молчал, то суд фактически расценивает подобное как недобросовестное непоследовательное поведение.

Провалить испытание можно только недостатком деловых качеств

Примечание. О других спорных ситуациях при увольнении по результатам испытания читайте в [статье](#) "Четыре спорные ситуации при увольнении по результатам испытания" в N 12, 2016, на с. 50.

В то же время и работодатель должен действовать добросовестно и адекватно. Увольнение по [ст. 71](#) ТК РФ должно быть мотивированным и обусловленным деловыми качествами работника, а кадровые документы (приказ, уведомление об увольнении) следует формулировать так, чтобы стало понятно, какие конкретно нарушения (недостатки) вменяются работнику.

Судебная практика. Суд признал незаконным увольнение истицы по [ст. 71](#) ТК РФ. В уведомлении работодателя отсутствовало указание на причины, послужившие основанием для вывода о неудовлетворительном результате испытания. Замечания в документах работодателя (результат проверки, докладная записка председателя родительского комитета, акт заместителя директора по учебной работе) не свидетельствуют о ненадлежащем исполнении работницей своих должностных обязанностей. При этом работодатель, вменяя работнице неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, не ознакомил ее с должностной инструкцией ([определение](#) Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 18.03.2021 N 88-3631/2021 по делу N 2-530/2020).

В другом деле суд также встал на сторону работника.

Судебная практика. Работодатель не представил доказательства неудовлетворительного прохождения истицей испытания при приеме на работу, т.к. *основанием увольнения указаны прогулы, а не отсутствие деловых и профессиональных качеств работницы*, которые должны быть установлены в период испытательного срока. К тому же истице был установлен

испытательный срок свыше трех месяцев, в то время как по закону ее должность (директора по маркетингу) не предполагала удлиненного срока испытания ([определение](#) Первого кассационного суда общей юрисдикции от 29.03.2021 по делу N 88-6791/2021).

Право оценки результатов испытания принадлежит работодателю, который в период испытательного срока должен выяснить деловые и профессиональные качества работника и сделать вывод, подходит ли он для поручаемой работы. **При этом несогласие работника с оценкой работодателя само по себе не влияет на оценку судом законности увольнения.**

Примечание. См. [статью](#) "Правила исчисления сроков, связанных с увольнением" в N 12, 2019, на с. 11.

Судебная практика. Суд признал увольнение законным. Указал, что дистанционному работнику было выдано конкретное задание на выгрузку сведений из баз данных и анализ определенных массивов информации. Однако ни одну из поставленных задач в срок работник не выполнил. Это обоснованно расценено работодателем как неудовлетворительный результат испытания. *С заданием, содержанием и объемом должностных обязанностей, с иными основными документами работник был ознакомлен.*

Судьи отклонили ссылку работника на несогласие с неудовлетворительными результатами испытания, сославшись на то, что в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом работодатель самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановку, увольнение персонала). Конкретного перечня либо порядка оценки результатов испытания работника закон не содержит. *Право оценки результатов испытания принадлежит только работодателю.* К тому же истец обратился в суд с пропуском установленного законом месячного срока ([определение](#) Второго кассационного суда общей юрисдикции от 22.04.2021 N 88-9371/2021 по делу N 2-2919/2020).

Судебная практика. При рассмотрении другого спора судьи также отметили, что *законодательство не определяет конкретных критериев оценки деловых качеств работника*, т.к. подобное невозможно из-за разнообразия ситуаций. Но суд вследствие субъективности оценок работодателя вправе проверить выводы работодателя, и бремя доказывания факта неудовлетворительной работы возлагается на работодателя ([определение](#) Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 13.08.2020 N 88-12817/2020).

Оценка результативности работника и соразмерность параметрам

Работодатель должен представить доказательства, что руководствовался при оценке работы сотрудника определенными критериями, по которым можно оценить справедливость оценки его труда.

Судебная практика. Сотрудница была уволена по **ч. 1 ст. 71** ТК РФ из-за систематических ошибок в работе. Например, при оформлении договоров она пропускала опасные условия, несущие риски для компании, не включала нужных для работодателя условий, допускала ошибки в данных о руководителях, контрагентах и т.п. Из-за этого документы приходилось переделывать и переподписывать, терять время, вследствие чего время выхода на работу субподрядных организаций сдвигалось, возникали юридические риски и финансовые потери для ответчика. Кроме того, работница неоднократно в рабочее время занималась оформлением посторонних документов. Все эти претензии работодатель перечислил в уведомлении об увольнении, указал и на неоднократные устные и письменные замечания со стороны начальника

договорного отдела. Основывал выводы работодатель на докладных записках о нарушениях истицы.

Между тем, как указал суд, из изложенных документов не следовало, каким образом оценивались деловые и профессиональные качества работницы, а также *не доказано наличие каких-либо последствий проступков истицы для ответчика*. За период работы у ответчика она к дисциплинарной ответственности не привлекалась, нареканий не имела. В таких обстоятельствах увольнение работника было расценено как необоснованное (апелляционное [определение](#) Московского городского суда от 02.04.2021 по делу N 33-13330/2021).

Для оценки работы сотрудника лучше использовать количественные и качественные показатели работы одновременно, чтобы суд мог видеть:

- какой объем работы должен был сделать работник и сколько сделал, а также
- какого качества выполненная работа.

Поэтому в рассмотренном выше деле работодателю в обоснование своей позиции требовалось указать не просто на ошибки в договорах, а в каких договорах какие именно были допущены ошибки и к каким конкретно последствиям это привело. Например, в договоре субподряда уволенная сотрудница неверно указала реквизиты сторон, из-за чего стали переделывать договор, поэтому сроки работ сдвинулись на пять дней и пришлось заплатить неустойку. Или хотя бы обобщить количественно промахи. Не обязательно указывать абсолютно все.

Обратите внимание: **если с работником заключено несколько трудовых договоров (скажем, в порядке внутреннего совместительства), то оценивается результат испытания по каждому в отдельности, смешивать результаты для оценки нельзя** ([определение](#) Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 30.03.2021 N 88-4426/2021).

При наличии четких критериев оценки суду легче встать на сторону работодателя.

Судебная практика. Отклоняя иск работника о незаконности увольнения по **ч. 1 ст. 71 ТК РФ**, суд указал, что работодателем соблюдена процедура увольнения, а работа истца оценена объективно. Он был принят на должность менеджера в отдел сбыта продукции, и ему поручено открытие новых торговых точек. В период испытания истец инициировал открытие двух торговых точек, но:

- заключил договоры аренды и субаренды нежилых помещений в июне, однако не смог самостоятельно и своевременно зарегистрировать их в налоговой инспекции (не знал как). Это пришлось делать руководителю, и магазины смогли начать работать только в июле. При этом за аренду пришлось платить с июня месяца, т.е. организация понесла расходы по аренде за время простоя;

- закупил до регистрации кассовые аппараты, которые подлежали регистрации только к действующим торговым точкам; закупил весы, предназначенные не для розничной торговли, а для взвешивания готовых блюд, коктейлей, десертов и салатов, поэтому их пришлось возвращать контрагенту-продавцу;

- инициировал открытие магазинов без должного исследования и обоснования, из-за чего

один из магазинов пришлось закрыть вследствие отсутствия прибыли.

К тому же истец, зарегистрировав компанию на торговой площадке по оптовой торговле, не учел, что организация не сможет поддерживать минимально допустимые объемы торговли, из-за чего ни одна сделка заключена не была, а сборы на регистрацию в сумме более 21 700 руб. возврату не подлежали.

Такие обстоятельства, по мнению суда, свидетельствовали о *недостаточном изучении истцом в период работы рынка сбыта, перспектив его освоения, недостаточном анализе конкурентной среды, иных факторов, влияющих на сбыт продукции; недобросовестном исполнении возложенных трудовых обязанностей* ([определение](#) Второго кассационного суда общей юрисдикции от 18.03.2021 N 88-5796/2021 по делу N 2-662/2020).

Как видим, при рассмотрении дела, указанного выше, суд исследовал довольно-таки осязаемые нарушения, которые можно было "пощупать", чтобы понять, в чем конкретно проявился недостаток деловых качеств работника.

В роли таких обстоятельств могут выступить также и результаты тестирования по итогам ознакомления работника с деятельностью компании и изучения ее локальных нормативных актов, а также оформленные результаты выполнения конкретных технических заданий ([определение](#) Второго кассационного суда общей юрисдикции от 20.04.2021 по делу N 88-8906/2021).

Причем с точки зрения судов даже не всегда требуется выдача конкретного задания, если трудовые функции работника, его трудовые задачи и так сформулированы достаточно четко, чтобы добросовестный работник действительно понимал, что ему надо делать.

Судебная практика. Работник, оспаривая увольнение по [ч. 1 ст. 71](#) ТК РФ, ссылался на отсутствие плана работы на август. Суд этот довод отклонил. Должностная инструкция, с которой истец был ознакомлен, предполагала продажу банковских продуктов. План работы ведущего специалиста также подразумевал выдачу кредитов, выдачу дебетовых и кредитных карт, коробочных продуктов, депозитов и т.д. При этом истец не реализовал ни одного продукта вне зависимости от заявленных показателей. Более того, выводы о неудовлетворительном результате испытания работодатель сделал также в связи с *установлением фактов нарушения истцом трудовой дисциплины и некорректного поведения с сотрудниками и клиентами, что отражено в уведомлении об увольнении* ([определение](#) Второго кассационного суда общей юрисдикции от 18.03.2021 по делу N 88-2234/2021).

Испытание должно быть обоснованным

Примечание. См. [статью](#) "Стрессоустойчивость в почерке" в N 11, 2019, на с. 81 и новость "Условие об испытательном сроке в заключенный трудовой договор включить нельзя" в N 6, 2021, на с. 7.

Отметим, что любая оценка работы сотрудника, пусть и подтвержденная нужными документами, обоснованная и четкая, разобьется в пух и прах, если изначально испытательный срок установлен с "дефектом". Увы, такое встречается довольно часто, и ошибки в этой области заслуживают отдельного разговора. Сейчас же отметим только некоторые моменты.

Примечание. Читайте [интервью](#) со Снежаной Орловой: "Заключая ГПД, необходимо

избегать формулировок и документов, связанных с трудовыми отношениями" в N 6, 2018, на с. 11.

Условие об испытании должно быть оговорено между сторонами в письменной форме: или в трудовом договоре или же в отдельном соглашении, если работник допущен фактически к работе до заключения трудового договора (ст. 70 ТК РФ). В противном случае условие об испытательном сроке суд отвергнет.

Судебная практика. Суд признал незаконным увольнение по ч. 1 ст. 71 ТК РФ, т.к. трудовой договор между сторонами в письменном виде не заключался, с приказом о приеме на работу истица ознакомлена не была, значит, и соглашение о сроке испытания при приеме на работу между сторонами достигнуто не было. По заключению судебной почерковедческой экспертизы, подпись работницы на предоставленном ответчиком трудовом договоре выполнена с помощью компьютерной техники после копирования оригинальных подписей. В таких обстоятельствах и с учетом ст. 70 ТК РФ судьи решили, что между сторонами не было достигнуто соглашение об установлении испытательного срока (определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 18.03.2020 N 88-4191/2020).

Особенно осторожным следует быть при приеме на работу сотрудников, которые ранее выполняли работу по гражданско-правовым договорам. Лучше делать некоторый перерыв в оформлении трудовых отношений и в прежней работе. Иначе суд может расценить, что работник был уже фактически допущен к работе без письменного соглашения об испытательном сроке.

Судебная практика. Гражданин выполнял работу водителя по договору подряда с 15 по 28 февраля, а с 1 марта с ним заключили трудовой договор с испытательным сроком, за время которого выявили несколько раз факты нарушения дисциплины и неверного оформления документации, после чего уволили по ч. 1 ст. 71 ТК РФ. Суд посчитал действия работодателя неверными, ведь работник был фактически допущен к работе без оформления трудового договора и отдельного соглашения об испытании до оформления трудового договора, поэтому условие об испытательном сроке, указанное в последующем в договоре, было незаконно (определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 15.02.2021 N 88-28/2021).

Также суд может посчитать необоснованным установление испытания при переводе сотрудника с предыдущего места работы, так как трудовые отношения условно не разрываются, а "переносятся" (апелляционное определение Свердловского областного суда от 06.11.2020 по делу N 33-14827/2020).

Не помогут смягчить суд и ссылки на технические ошибки, когда из-за невнимательного оформления при приеме на работу забывают включить условие об испытании в трудовой договор.

Судебная практика. В приказе о приеме на работу указывалось об установлении испытательного срока, но в трудовом договоре на руках работника этого условия не было. Работодатель ссылался на техническую ошибку, настаивал на правильности установления испытания. Суд отклонил такие доводы: первая страница трудового договора с условием об испытательном сроке не была подписана сторонами, экземпляр работника не содержит названного условия. В связи с этим судьи решили, что работник был принят на работу без установления испытания, а противоречие между трудовым договором и приказом о приеме на работу должно устраняться путем признания приоритета содержания трудового договора (апелляционное определение Московского городского суда от 24.03.2021 по делу N

33-6141/2021).

Интересно, что в некоторых судах аргумент о технической ошибке находит поддержку.

Судебная практика. Суд первой инстанции поверил работодателю о технической описке в трудовом договоре и об ее исправлении внесением условия об испытательном сроке. В свою очередь вышестоящие суды не согласились - недопустимы односторонние изменения работодателем условий трудового договора; такие действия, совершенные без ведома и согласия работника, нарушают права последнего (апелляционное [определение](#) Верховного суда Республики Башкортостан от 17.03.2020 по делу N 33-3589/2020, [определением](#) Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 13.08.2020 по делу N 88-16343/2020 данное [определение](#) оставлено без изменения).

* * *

Не секрет, что трудовое законодательство отличается особой любовью к "процедурности": важно не только "что", но и "как". Потому, когда работнику устанавливается испытательный срок, требуется учитывать типичные ошибки по мотивам судебной практики, а именно:

Примечание. См. [статью](#) "Доступные решения в обучении персонала: наставничество и программы" в N 2, 2017, на с. 72.

1. Хотя и банально, но включать условие об испытании в трудовые договоры до фактического допуска сотрудников к работе или же заключать отдельные соглашения при фактическом допуске.

2. Знакомить работников с должностной (рабочей) инструкцией и иными локальными нормативными актами, касающимися их трудовой деятельности, сразу при приеме на работу (до подписания трудового договора). Желательно выдавать на руки не только экземпляр трудового договора, но и копию должностной (рабочей) инструкции и позаботиться, чтобы работник подтвердил это своей подписью. Можно подготовить некий комплект новичка, в который включить копии основных ЛНА или ссылки на сайт или иной доступный ресурс компании, где можно ознакомиться с ними, а также сведения о субординации, структуре организации, режиме работы и т.п., и вручить его сотруднику под личную подпись.

3. Выдавать работникам четкие задания и фиксировать это документально, назначать наставников. Использовать для оценки работы количественные и качественные критерии: сроки, объем работы; отражать в документах, какие конкретно дефекты и к чему привели, и т.п.

Примечание. См. [статью](#) "Фактический допуск к работе: регламентируем процедуру" в N 6, 2015, на с. 42.

С. Слесарев
Частнопрактикующий юрист,
эксперт центра
"Общественная Дума"

Подписано в печать

21.06.2021

