Известия Гомельского государственного университета
имени Ф. Скорины, № 2 (95), 2016

УДК 349.222

Испытательный срок при заключении отдельных видов срочного трудового договора

И.В. Колодинская

Рассматривается действующее законодательство о заключении трудового договора нанимателя с работником, а именно: срочного договора с временными и сезонными работниками. Основное внимание уделено нормам, регулирующим процедуру установления предварительного испытания при приеме на работу временных и сезонных работников. Приводится анализ института срочного трудового договора, правового регулирования процедуры его заключения и практических проблем реализации.
Ключевые слова: трудовой договор, срочный трудовой договор, временные работники, сезонные работники, договор с временными работниками, договор с сезонными работниками, предварительное испытание.

Current legislation on the labour contract of the employer with the employee, namely fixed-term contract temporary and seasonal workers is considered. The rules governing the procedure for determining preliminary tests when hiring temporary and seasonal workers are examined. The analysis of the institution of fixed-term employment contract, legal regulation of the procedure of its conclusion and practical problems of implementation is given.
Keywords: employment contract, fixed-term employment contract, temporary workers, seasonal employees, contract with temporary workers, contract with seasonal workers, advanced testing.

Трудовая деятельность человека составляет материальную основу любого общества. Труд есть целенаправленная деятельность людей или одного человека, реализующего свои физические и умственные способности для получения материальных и духовных благ.

Конституция Республики Беларусь закрепляет право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей [1].

Трудовой договор является главным основанием возникновения трудовых отношений между нанимателем и работником. Согласно ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) он является соглашением между работником и нанимателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными актами и соглашение сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату [2].

Трудовой договор – это соглашение в сфере трудовых отношений, которое носит персонально определенный характер. Этим трудовой договор отличается от локальных нормативных правовых актов, рассчитанных на персонально неопределенный круг работников. В то же время трудовой договор содержит нормативные положения, правила, распространяемые на его стороны и действующие в течение всего срока, на который трудовой договор заключен. Это, прежде всего, права и обязанности работника и нанимателя, режим труда и отдыха, условия оплаты труда [3, с. 94].

Трудовые договоры по срокам их действия делятся на пять видов и могут заключаться на:

– неопределенный срок;

– определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор);

– время выполнения определенной работы;

– время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с Кодексом сохраняется место работы;

– время выполнения сезонных работ.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ТК. Разновидностью срочного трудового договора является контракт, который заключается в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде.

Трудовой договор на время выполнения определенной работы заключается в случаях, когда время завершения работы не может быть определено точно.

Трудовой договор на время выполнения сезонных работ заключается в случаях, когда работы в силу природных и климатических условий могут выполняться только в течение определенного сезона.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.

Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовые договоры на срок до двух месяцев, установлены главой 23 ТК.

Таким образом, срочный трудовой договор – это трудовой договор, заключенный на определенный срок. Его разновидностями являются контракт, трудовой договор на время выполнения определенной работы, трудовой договор на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, трудовой договор на время выполнения сезонных работ, трудовой договор о временной работе.

Срочные трудовые договоры ухудшают положение работника по сравнению с трудовыми договорами на неопределенный срок. Это объясняется тем, что наниматель имеет право прекратить с ним трудовые отношения по истечении срока договора без указания каких-либо дополнительных оснований.

В то же время временная форма занятости получает все большее распространение в мире. В последние годы во многих странах Запада появились законы, подзаконные акты, коллективные договоры, которые регулируют срочные трудовые договоры и содержат некоторые новые положения. Неполная занятость в странах Запада все чаще становится предметом специальной юридической регламентации. Во Франции, Германии, Италии, Бельгии, Люксембурге приняты специальные законы и подзаконные акты по данному вопросу. Например, во Франции труд временных работников (не более шести месяцев) допускается только в четырех случаях: на время отсутствия заменяемого работника; при необходимости выполнить незаконченную уволившимся работником работу, если работник его заменяющий еще не приступил к выполнению своих обязанностей; при необходимости производства работ, предотвращающих несчастные случаи; при неожиданной потребности выполнить незамедлительно временную работу. В ряде стран (Великобритания, Дания) неполная занятость и порядок заключения соответствующих договоров являются предметом коллективно-договорного регулирования труда. Во всех указанных странах неполным рабочим временем считается период, составляющий от 2/3 до 4/5 полной (нормальной) занятости, определенной в законодательстве [4, с. 107–108].

По мнению А.Б. Борисова, временная работа – это работа, предоставляемая на ограниченный срок, чаще всего на период, составляющий несколько месяцев [5].

В советском юридическом словаре и большой советский энциклопедии содержится следующая трактовка понятия «временные работники», а именно: это рабочие и служащие, принятые на работу, носящую временный характер, либо на определённый срок в пределах 2 месяцев, либо на неопределённый срок, но не более 2 месяцев; рабочие и служащие, принятые на более длительный срок, но не свыше 4 месяцев, для замены временно отсутствующих работников, за которыми на законном основании сохраняется их должность. Рабочие и служащие, принятые на временную работу, должны быть предупреждены о временном характере работ при заключении трудового договора. Если временный рабочий или служащий проработал сверх указанных выше сроков, то он считается постоянным работником с момента начала временной работы [6], [7].

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ

По мнению А. Сухарева, временные работники в соответствии с законодательством о труде – это лица, принятые на работу на срок до двух месяцев, а в случае замещения временно отсутствующих работников, за которыми сохраняется место их работы (должность), – до четырех месяцев [8].

В соответствии со ст. 292 ТК временными признаются работники, принятые на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (должность), – до четырех месяцев [2].

В данном легальном определении временных работников содержится важнейший отличительный признак, который позволяет признавать работника временным, – это срок, на который заключается трудовой договор; как правило, это срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника – до четырех месяцев.

Законодательство предоставляет временным работникам отдельные гарантии в сфере регулирования трудовых отношений. К их числу мы можем отнести и гарантию, что при приеме на работу в качестве временных работников предварительное испытание не устанавливается. Из выше рассмотренного мы видим, что труд временных работников краткосрочен и устанавливать предварительное испытание для этой категории работников нецелесообразно.

Также использование труда временных работников является преимуществом для нанимателей, а именно: наниматель может использовать то количество рабочей силы, которое необходимо на данном этапе развития предприятия, не связывая себя гарантией занятости; экономия на фонде заработной платы; временные работники зачастую выполняют работы, не требующие высокой квалификации; за счет временных работников имеется возможность в кратчайшие сроки заменить заболевших сотрудников; наниматель имеет возможность подобрать из числа временных наиболее квалифицированных работников на постоянные должности.

Рассмотрим для сравнения такой вид срочного трудового договора, как трудовой договор с сезонными работниками.

Сезонные работники по советскому законодательству – это работники, занятые на работах, которые по природным и климатическим условиям не могут выполняться в течение всего года и производятся в течение определённого периода, сезона, не превышающего по общему правилу 6 месяцев. В некоторых отраслях народного хозяйства законодательство признавало сезонными работниками лиц, занятых на соответствующих работах свыше 6 месяцев (например, в лесной промышленности и лесном хозяйстве – до 8–12 месяцев) [9].

В соответствии со ст. 299 ТК сезонными признаются работники, занятые на работах, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

Сезонный труд достаточно специфичен, ведь он ограничен определенным периодом времени. Трудовые отношения с работниками, принимаемыми на сезонные работы, имеют определенные особенности и регулируются специальными нормами. Договоры с работниками, занятыми на сезонных работах, в соответствии с действующим трудовым законодательством являются разновидностью срочных трудовых договоров, поскольку в нем четко предусмотрено основание для заключения такого договора – для выполнения сезонных работ, когда в силу природных климатических условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона).

Трудовой договор с сезонными работниками заключается на общих основаниях, но с некоторыми особенностями: во-первых, в нем должно содержаться условие о сезонном характере работы; во-вторых, сезонный характер работы предопределяет срок трудового договора (как правило, он не превышает продолжительности сезона). Условие о сезонном характере работы должно быть отражено в трудовом договоре. Если работа в Перечень сезонных работ не включена, хотя и выполняется в течение предельных сроков сезонных, либо предусмотрена перечнем, но выполняется по истечении этих сроков, она считается постоянной. Следовательно, лица, принимаемые на сезонную работу, должны быть предупреждены об этом при заключении трудового договора, а условие о сезонном характере работы должно быть прямо указано в трудовом договоре, в приказе о приеме на работу и в трудовой книжке работника. Невыполнение этого условия означает, что с работником заключен трудовой договор на неопределенный срок.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ

Таким образом, статус сезонного работника отличается от статуса временного работника тем, что сами по себе работы, выполняемые им, должны носить ярко выраженный сезонный характер.

Анализ норм позволяет сделать вывод, что в основу дифференциации правового регулирования трудовых отношений сезонных работников положены следующие критерии:

а) определенный срок (сезон), не превышающий 6 месяцев;

б) характер работы, который зависит, во-первых, от природных и климатических условий; во-вторых, эта зависимость обусловлена отраслевой принадлежностью; в третьих, такие работы носят ярко выраженный сезонный характер;

в) работа должна быть включена в специальные Перечни сезонных работ [10, с. 69].

Вместе с тем отличительным признаком для сезонного работника является выполнение не любой работы, а работы в соответствии с Перечнем отраслей и видов деятельности, имеющих сезонный характер, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 июля 2006 г. № 950 [11].

Работник, принятый на сезонную работу на срок, не превышающий шести месяцев, если такая работа не предусмотрена в перечне сезонных работ, утвержденном вышеуказанным постановлением, не считается сезонным работником. Кроме того, не будет признан работник сезонным, если он выполнял работы, содержащиеся в перечне сезонных работ, более шести месяцев, поскольку согласно ч. 1 ст. 299 ТК выполнение сезонных работ возможно только в течение определенного периода, не превышающего шести месяцев.

Таким образом, если работа в перечень сезонных работ не включена, хотя и выполняется в течение предельных сроков сезонных работ, либо предусмотрена перечнем, но выполняется по истечении этих сроков, она считается постоянной.

Проанализировав труд временных и сезонных работников, мы видим, что сезонным работникам по аналогии с временными работниками, также не устанавливается предварительное испытание при приеме на работу. Условие о предварительном испытании с временным работником будет недействительным даже при его согласии.

Установление испытательного срока сезонным работникам при выполнении отдельных видов сезонных работ даст возможность нанимателю при заключении трудового договора проверить возможность выполнения данной работы соответствующим работником. Ведь сезонная работа не всегда является неквалифицированной, например, уход за лесными культурами, посев, посадка леса с предпосевной обработкой почвы и другие. Иногда она требует определенных знаний и квалификации, например, авиационная охрана леса от пожаров; геологоразведочные работы; электроразведочные работы методом вертикального электрического зондирования и другие.

Поэтому представляется уместным ч. 3 ст. 300 ТК изложить следующим образом: «Сезонным работникам при приеме на работу предварительное испытание не может превышать двух недель».

В целях приведения законодательства в соответствие из п. 5 ч. 5 ст. 28 ТК, регламентирующего установление испытательного срока, исключить слова «и сезонных».

Интерес к применению такого вида труда, как временный или сезонный, связан с фактическим расширением и развитием разнообразных условий найма, стремлением придать им большую гибкость. По мнению М.В. Лушникова трудовые договоры с временными и сезонными работниками относятся к трудовым договорам по характеру трудовой связи [12, с. 362].

Эти формы занятости являются актуальными как для работников, так и для нанимателей. Для работников это, прежде всего, возможность трудоустроиться ввиду отсутствия постоянного места работы, получение дополнительного заработка, удобный случай попробовать себя в новой сфере и подобрать подходящую работу.

Литература

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года :с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г. – Минск : Амалфея, 2005. – 48 с.

Репозиторий ГГУ имени Ф. Скорины

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Совет. Респ. Беларусь 30 июня 1999 г. // «ЭТАЛОН» / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

3. Кривой, В.И. Новое в законодательстве о трудовом договоре: монография / В.И. Кривой. – Минск : Беларусь, 1991. – 94 с.

4. Киселев, И.Я. Сравнительное: учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М. : НОРМА-ИНФРАМ, 1999. – 263 с.

5. Борисов, А.Б. Большой экономический словарь / А.Б. Борисов. – М. : Книжный мир, 2003. – 895 с.

6. Советский юридический словарь / Под. ред. С. Братуся, Н. Казанцева, С. Кечекьяна [и др.]. – М. : Госюриздат, 1953. – 673 с.

7. Большая советская энциклопедия / ред. Б.А. Введенский. – М. : Советская энциклопедия, 1978. – 665 с.

8. Большой юридический словарь / Под ред. А.Я. Сухарева, В.Е. Крутских. – М. : ИНФРА-М, 2004. – 704 с.

9. Об условиях труда на сезонных работах: постановление ЦИК и СНК СССР, 4 июня 1926 г. // СЗ СССР. – 1926. – № 40. – Ст. 290.

10. Мищенко, М.С. Трудовой договор с сезонными работниками / М.С. Мищенко // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 2003. – № 13. – С. 68.

11. О мерах по реализации Указа Президента Республики Беларусь: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28 марта 2006 г., № 182 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2008. – № 5/22698.

12. Лушникова, М.В. Курс права социального обеспечения / М.В. Лушникова, А.М Лушников. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юстицинформ, 2009. – 636 с.

Гомельский государственный
университет им. Ф. Скорины

Поступила в редакцию 14.01.2016

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф.СКОРИНЫ

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф.СКОРИНЫ