

нии положений Закона о защите прав потребителей только на отношения, связанные с оказанием платных медицинских услуг. Системное толкование положений различных разделов этого закона говорит об ограничительном характере применения указанного закона.

Таким образом, мы видим, что практическая возможность применения механизма защиты прав потребителей при оказании медицинских услуг по ОМС существенно ограничена. Продолжая мысль о межотраслевом характере данного механизма, скажем, что в рамках социально-

страховых отношений имеет смысл использовать лишь некоторые положения Закона о защите прав потребителей, в частности, те, что связаны с процессуальными преимуществами потребителя услуг. Однако то, что бесплатная медицинская помощь предоставляется не только за счет фонда ОМС, но и за счет бюджетных источников, предопределяет перспективность закрепления положений о специальном порядке защиты прав потребителей при оказании услуг в рамках обязательного медицинского страхования, например, в Законе об охране здоровья граждан.

УДК 349.2

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ИСПЫТАНИИ РАБОТНИКА Improvement of Legislation on Wage-Worker Trial

Н. И. Минкина – исполняющий обязанности заведующего кафедрой трудового, предпринимательского и процессуального права Алтайской академии экономики и права, кандидат юридических наук (г. Барнаул)

N. I. Minkina – Acting Head of Labour, Business, Procedural Law Department of the Altai Academy of Economics and Law, Candidate of Law Sciences (Barnaul)

Аннотация. В статье рассматриваются некоторые серьезные пробелы, некорректное использование формулировок, отсутствие необходимых легальных определений и запретов, иные неточности действующего трудового законодательства. Предлагаемые изменения в Трудовой кодекс РФ базируются на типичных нарушениях, допускаемых работодателями при определении и в период испытания работника.

In the article are considered serious gaps, non correct use of phrasing, the absence of necessary legal statements and bans, and some other inaccuracies of the actual labour legislation. The alterations proposed to the RF Labour Code are based on typical violations by employers in the period of wage-worker trial.

Ключевые слова: трудовой договор, испытание работника.
Labour contract, wage-worker's trial.

Заключение трудовых договоров с условием об испытании работника за последние годы на практике приобрело широкое распростране-

ние. При этом условие об испытании – это такая правовая конструкция, которая, по идее законодателя, призвана оптимизировать взаимоотно-

шения работодателя и работника. Однако сегодня и уже длительный промежуток времени испытание является благодатной почвой для комплекса нарушений и злоупотреблений, допускаемых со стороны недобросовестных работодателей.

По результатам проведенного научно-практического исследования об испытании работника одним из главных выводов стала необходимость совершенствования законодательства, которым регламентируется испытательный срок. Не все аспекты прохождения испытания нашли свое прямое отражение в нормах Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). Наряду с пробелами можно обнаружить неточные формулировки в трудовом законодательстве, нуждающиеся в уточнениях, изменениях и порой дополнениях с целью единообразного толкования норм права и их применения в жизни.

Несмотря на то что нет необходимости в легальном определении испытания работника, данное понятие является ключевым, поэтому для целей настоящего исследования следует его обозначить. Так, под испытанием работника предлагается понимать дополнительное условие трудового договора, о котором могут договориться стороны. Кроме того, это также специальный правовой механизм, с помощью которого работодатель может оценить деловые качества принятого на работу работника в течение установленного законодательством и договором периода времени для решения вопроса о продолжении им работы либо увольнении по специально предусмотренному для таких случаев основанию (неудовлетворительный результат прохождения испытания).

Используемое понятие «деловые качества» работника не случайно. Именно оно представляется ключевым в формулировке цели испытания работника (с позиций работодателя), в то время как в действующем положении ст. 70 ТК РФ испытание работника устанавливается «в целях проверки его соответствия поручаемой работе». Однако такое определение цели испытания не выдерживает критики. Некорректно и не вполне логично говорить о соответствии работника (одушевленного) поручаемой работе (неодушевленной).

Очевидна необходимость во внесении изменений в формулировку цели испытания, поскольку именно она является отправной точкой в правовом понимании и регулировании всех возникающих дискуссионных вопросов об испытании работников.

Предлагается следующая измененная редакция абз. 1 ст. 70 ТК РФ: «При приеме на работу по соглашению сторон работнику может быть установлено испытание в целях проверки его деловых качеств в процессе выполнения работы на соответствие тем деловым качествам, которые предъявляются к занимаемой им должности». Одновременно следует добавить новый абзац в следующей редакции: «Под деловыми качествами работника понимается способность физического лица выполнять определенную договором трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных и личностных качеств. Конкретный перечень деловых качеств работника определяется в локальных нормативных актах».

Кроме того, наряду с рассмотренными вопросами возникает еще один весьма проблемный момент: законодатель не называет способов оценки деловых качеств работника, которые должны соответствовать именно этой должности, им занимаемой. Пожалуй, это и невозможно осуществить в конкретном ракурсе. Непосредственная оценка деловых качеств имеет определенные сложности, что, прежде всего, обусловлено спецификой выполняемой работы и сферой труда (производственная сфера, сфера услуг, интеллектуальный труд и т. д.). В этом случае как раз должна идти речь о проверке качества исполнения поручений и заданий работодателя, соблюдения при этом установленных сроков, качественного выполнения всего предусмотренного объема работ и т. д.

В этой связи представляется принципиально важным и необходимым качественное и количественное четкое определение работодателем круга критериев, по которым будут оцениваться деловые качества работников. Причем на законодательном уровне по понятным причинам это невозможно указать, а на локальном уровне необходимость в этом уже давно назрела. Наиболее приемлемыми документами, где можно отразить перечисленные положения, является должностная инструкция либо отдельный локальный нормативный акт в организации или у индивидуального предпринимателя (например, Положение о прохождении испытания работником).

Одновременно при приеме на работу (до подписания трудового договора с испытанием) нужно знакомить граждан с требованиями и критериями деловых качеств по должности наряду с иными локальными нормативными актами, не-

посредственно связанными с предстоящей трудовой деятельностью работника и с условиями прохождения испытания (абз. 3 ст. 68). В контексте изложенных обстоятельств актуальность приобретает соответствующее дополнение в указанную норму ТК РФ.

Правовое значение срока испытания можно определить следующим образом. Он ограничивает во времени право работодателя оценить деловые качества принятого на работу работника и позволяет уволить его в установленном законом порядке по неудовлетворительным результатам испытания. Принимая во внимание различные подходы в комментариях к действующим нормам ТК РФ, представляется своевременным введение в ст. 70 ТК РФ отдельного абзаца о любом запрете на продление срока испытания, в том числе при наличии соглашения сторон.

Наконец, неудачными представляются в сегодняшней редакции названия ст. 70 и ст. 71 ТК РФ. Предлагается кратко, емко и точно дать название ст. 70 как «Испытание работника», а ст. 71 – «Результат испытания работника». Такой подход не должен вызвать дополнительных вопросов и споров.

Кроме того, анализ современной судебной практики по восстановлению работников, уволенных в период испытания, на работе свидетельствует об отсутствии единообразия в вопросе ссылки на норму права, предусматривающую основание расторжения трудового договора. Как правило, в приказах об увольнении и в трудовых книжках указывается либо ст. 71, либо п. 14 ст. 81 ТК РФ.

В то же время с целью устранения споров целесообразно введение в ч. 1 ст. 81 отдельного

(поименованного) основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с неудовлетворительным результатом испытания работника.

Также можно указать на то, что вполне обоснованным и своевременным было бы внесение в ТК РФ таких изменений, которые бы позволили работодателям точным образом фиксировать результаты испытания и единообразным образом оформлять документы при увольнении работников, не выдержавших испытание. Сегодня абсолютно пробельным оказался вопрос о процессе прохождения испытания. При нынешней трактовке основного акта о труде работодатели самостоятельно решают эти вопросы. На практике, к сожалению, такие решения, как правило, безграмотны, т. е. без какого-либо документального и процессуального оформления (без наставника, программы испытания или листа об испытании работника, заслушивания промежуточных отчетов и пр.), тем самым без доказательств, необходимость в которых может испытывать сам работодатель при наличии трудового спора. Для единообразного оформления процедуры испытания работника ее основы следует регламентировать в законе.

Подводя итог по исследуемой проблематике, хотелось бы отметить, что вышеуказанные направления совершенствования законодательства не носят исчерпывающий характер, но уже только предложенные коррективы способны внести ясность в трудовые отношения с испытательным сроком. Это позволит приблизить отношения работника и работодателя к оптимальному деловому диалогу, а также развитию гармоничных трудовых отношений.