

## Соглашение об испытательном сроке

Роструд разъяснил, что условие об испытательном сроке должно быть согласовано с работником. И только после этого его можно включать в трудовой договор.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника, чтобы проверить, соответствует он поручаемой работе или нет. Это определено [Трудовым кодексом](#) <sup>\*(1)</sup>. Таким образом, установление испытательного срока - это не одностороннее право работодателя, как полагают некоторые работники, а условие, требующее обоюдного согласия сторон. И это еще раз подтвердил Роструд в своем недавнем [письме](#) <sup>\*(2)</sup>.

Чиновники сделали вывод, что если работодатель настаивает на включении в трудовой договор указанного условия, а работник против, то такое положение не может быть установлено в трудовом договоре.

### Если сотрудник против испытания

К сожалению, большинство работодателей не спрашивает согласия кандидата на включение данного условия в трудовой договор. Если последний отказывается от прохождения испытания, с ним не начинают трудовые отношения.

В основном претенденты спокойно воспринимают такой поворот событий. Однако встречаются и такие, которые могут обратиться в суд, посчитав, что их права нарушены: якобы им необоснованно отказали в заключении трудового договора. В этом случае они ссылаются на [статью 64](#) Трудового кодекса. Она напрямую запрещает необоснованный отказ в приеме на работу или отказ со ссылкой на неделовые качества.

Вопрос в том, какой отказ считать необоснованным. Пленум Верховного Суда РФ <sup>\*(3)</sup> в свое время разъяснил, что работодатель под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу. Это является его правом, а не обязанностью.

К тому же, как следует из [статьи 56](#) Трудового кодекса, трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником. Следовательно, если стороны договора согласны с предусмотренными в нем условиями, то они подписывают документ и он начинает действовать. Если же какая-либо из сторон выступает против неких условий договора, то соглашение между работником и работодателем не достигнуто. Но вряд ли в такой ситуации можно говорить об отказе в приеме на работу.

### Соглашение об испытательном сроке - письменно!

Представим ситуацию, когда работодатель выбрал определенного

соискателя, подходящего по всем параметрам, пригласил его на работу, и человек, как это часто бывает, даже приступил к ней. И вот уже после этого с ним оформляют трудовой договор, а он отказывается его подписывать из-за условия об испытательном сроке. В таком случае, у работодателя нет другого варианта, как заключить трудовой договор с сотрудником. При этом, компания обязана исключить из текста договора условие об испытательном сроке. Ведь фактически кандидат уже приступил к работе.

Как же действовать работодателю, чтобы избежать подобных проблем?

В данном случае [Трудовой кодекс](#) \*(4) позволяет будущему работодателю и кандидату до начала работы и до заключения трудового договора оформить отдельное соглашение об испытательном сроке. Когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Закон не конкретизирует содержание такого соглашения, но представляется, что в нем должны быть указаны: дата, должность работника, период испытательного срока и реквизиты сторон (см. образец текста ниже).

Подготовлено с использованием системы ГАРАНТ

### **Соглашение об установлении испытательного срока при приеме на работу**

ООО "Актив" в лице начальника отдела кадров Соловьевой Анны Александровны, действующей на основании доверенности N 5д от 15 января 2011 года, и Петров Иван Иванович заключили настоящее соглашение. Данный документ подтверждает, что Петров И.И. согласен с установлением ему испытательного срока продолжительностью 3 месяца при принятии в ООО "Актив" на должность менеджера по продажам. Условие об испытательном сроке будет предусмотрено трудовым договором. На момент заключения настоящего соглашения с Петровым И.И. трудовой договор не заключен.

Обратите внимание: условием применения такого соглашения является фактическое допущение человека к работе без оформления трудового договора (но не более трех дней, по истечении которых трудовой договор все же должен быть оформлен).

[Трудовой кодекс Российской Федерации](#)

О. Ястребкова,  
ведущий юрисконсульт компании "Кузьминых, Евсеев и партнеры"

**Мнение. Не нужно отдельного соглашения**

Юрий Вировец, президент компании HeadHunter

Ни из [письма](#) Роструда (от 17.05.2011 N 1329-6-1), ни из [Трудового кодекса](#) не

следует, что условие об испытательном сроке требует отдельного письменного соглашения. Оно либо включается, либо не включается в трудовой договор, который подписывается до выхода кандидата на работу. Часто трудовой договор заключается задним числом уже после того, как сотрудник приступил к своим обязанностям. И работодатель, и сотрудник несут известные риски. Поэтому в организациях, соблюдающих Трудовой кодекс, сначала подписывают договор, потом кандидат выходит на работу.

Отправка резюме на вакансию с указанием обязательного испытательного срока не может считаться автоматическим согласием кандидата, так как это юридически не обязывающее действие и, более того, точная идентификация лица, отправившего резюме, часто бывает невозможна. Согласие с условиями трудового договора, в том числе с испытательным сроком, удостоверяет личная подпись под трудовым договором.

"Актуальная бухгалтерия", N 8, август 2011 г.

---

\*(1) [ст. 70](#) ТК РФ

\*(2) [письмо](#) Роструда от 17.05.2011 N 1329-6-1

\*(3) [п. 10](#) пост. Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2

\*(4) [абз. 2 ст. 70](#) ТК РФ