

говоров нашла отражение в Законе о международных договорах в редакции от 15.11.2004 г.

А.А. Подлесская

БГЭУ, Минск

ПРЕДВАРИТЕЛЬНОЕ ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

В соответствии со ст. 28 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе трудовой договор по соглашению сторон может быть заключен с условием предварительного испытания. Как следует из этой формулировки, такое условие является дополнительным, т.е. его отсутствие не влияет на действительность трудового договора.

Трудовой договор, который содержит такое условие, считается заключенным под отменительным условием, состоящем в том, что если в течение этого срока обнаружится неспособность работника выполнять порученную ему работу или несоответствие его квалификации данной работе, то он может быть уволен по ст. 29 ТК.

Важно помнить о предмете предварительного испытания, а именно: наниматель имеет право испытывать только трудовые качества работника, но не личностные особенности характера, прямо не связанные с выполняемыми им обязанностями.

Следует отметить, что в соответствии с частью 3 ст. 28 ТК, наниматель не вправе, даже если об этом просит сам работник, устанавливать или продлевать срок испытания более чем на три месяца.

Очень важно обратить внимание на то, что по общему правилу предварительное испытание может устанавливаться только при первоначальном приеме на работу. Также закон предусматривает категории лиц, к которым не может быть установлено предварительное испытание (часть 5 ст. 28 ТК).

Если условие о предварительном испытании не было зафиксировано в тексте трудового договора, считается, что работник принят на работу без предварительного испытания.