

администрации предприятия доводить до сведения коллектива бригады, каждого работника государственные задания по важнейшим показателям интенсификации производства, нацеливать на достижение высоких конечных результатов.

Материальное стимулирование, поставленное в зависимость от результатов социалистического соревнования каждого работника, способствует реализации требований закона распределения по труду и ликвидации уравниловки в его оплате.

Сегодня главные цели соревнования связаны с реализацией заданий двенадцатой пятилетки — ключевой в программе ускорения. За короткое время необходимо обеспечить качественный сдвиг в экономике, создать прочные заделы на перспективу. Для этого, говоря словами В. И. Ленина, надо производить «лучше, чем прежде, дешевле, чем прежде, и больше, чем прежде» [8, с. 39].

Социалистическое соревнование направлено на достижение высоких темпов экономического роста, повышение эффективности производства. От трудового вклада в общее дело каждого коллектива, каждого труженика в конечном счете зависит решение этих задач. Другого пути к созданию благ, более полному удовлетворению растущих материальных и духовных потребностей нет. Нормы советского трудового права, регулирующие социалистическое соревнование, призваны развивать трудовую активность рабочих и служащих. Только качественное выполнение социалистических обязательств должно получать положительную оценку трудового коллектива, материально и морально поощряться. Этим советское трудовое право будет способствовать успешному решению задач, поставленных XXVII съездом КПСС.

Список литературы: 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. 2. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 3. Материалы XXVII съезда Коммунистической партии Советского Союза. М., 1986. 4. Бабаев Б. Д., Виолентов Е. Н., Соколов Ю. А. Бригады нового типа: создание, развитие, эффект. М., 1985. 5. Социология социалистического производственного коллектива / Под ред. Файнбурга З. И. М., 1982. 6. Торкановский Е. П. Управление социалистическим соревнованием. М., 1985. 7. Цепин А. И., Пятаков А. В. Трудовое право и трудовой коллектив. М., 1986. 8. Коммунист. 1986. № 10. 9. Соц. соревнование. 1986, № 5. 10. Правда.

Поступила в редколлегию 12.11.86

В. В. Жернаков, канд. юрид. наук

ХАРЬКОВ

ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ И ГАРАНТИИ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН

Рациональное использование трудовых ресурсов, создание условий для высокопроизводительной, творческой работы во многом зависят от четкой правовой регламентации подбора и расстановки кадров. Законодательство о труде (ст. 26 КЗоТ УССР, ст. 21

КЗоТ РСФСР) закрепило испытание при приеме на работу в качестве правовой формы проверки соответствия рабочих и служащих порученной им работе. При этом предусмотрены следующие юридические гарантии реализации трудовых прав граждан: 1) испытание устанавливается только при наличии соглашения между администрацией и работником; 2) прием на работу с испытанием оговаривается в приказе, который в обязательном порядке доводится до сведения работника под расписку; 3) установлены максимальные сроки испытания, истечение которых исключает возможность увольнения по данному основанию; 4) определенные категории работников нельзя принимать на работу с испытанием, поэтому они не могут быть уволены по ст. 28 КЗоТ УССР [3, с. 8].

Согласительный порядок испытания означает, что администрация и трудящийся, обладая равными правами в области установления трудовых отношений, должны выразить обоюдное согласие на включение условия об испытании в содержание трудового договора. Однако на практике встречаются случаи, когда администрация отказывает трудящемуся в приеме на работу, если он не соглашается пройти испытание. Можно ли считать такой отказ обоснованным?

В юридической литературе высказаны две точки зрения по вопросу соотношения воли сторон в установлении испытания. Одни авторы считают, что в случае несогласия рабочего или служащего на испытание трудовой договор не может быть заключен [1, с. 40]; другие полагают, что возражения трудящегося не могут служить основанием для отказа со стороны администрации предприятия в приеме на работу [2, с. 32].

Сторонники первой точки зрения выдвигают два основных аргумента: поскольку испытание устанавливается соглашением сторон, то недостижение соглашения не может привести к заключению трудового договора; если испытание устанавливать только с согласия работника, администрация будет лишена права на подбор кадров по деловым качествам.

Действительно, ст. 26 КЗоТ УССР предусматривает установление испытания соглашением сторон, однако согласительный порядок в этой норме относится в первую очередь к условию об испытании, а не в целом к трудовому договору. Поэтому несогласие любой из сторон на включение в трудовой договор условия об испытании влияет на судьбу именно этого условия, а заключение трудового договора зависит уже от значимости данного условия в его содержании. Поскольку испытание относится к факультативным условиям трудового договора, недостижение по нему соглашения не является преградой к его заключению. Если признать за администрацией право отказывать трудящемуся в приеме на работу по мотиву нежелания пройти испытание, тем самым следует признать право администрации как представителя стороны трудового договора на безоговорочное установление испытания, что не согласуется с содержанием закона. Нельзя разделить мнение авторов, которые, вопреки действующим нормам, пишут, что

установление испытания полностью зависит от администрации [6, с. 109].

С другой стороны, администрации должна быть предоставлена возможность для реализации права на подбор кадров по деловым качествам. Нельзя, например, поручить без проверки на деле рабочему или служащему, профессиональные качества которого администрации неизвестны, выполнение работы, требующей особого умения, специальных навыков и способностей.

Очевидно, решить этот вопрос можно путем внесения некоторых изменений в законодательство. В ст. 26 КЗоТ УССР следует указать конкретные случаи (категории работников), когда рабочим и служащим испытание может быть установлено по усмотрению администрации. Для этого следует, всесторонне проанализировав практику применения испытания, определить категории работников, проверка соответствия которых является необходимой. Исследования показывают, что испытание практически всегда устанавливается работникам, труд которых связан с разработкой, внедрением и применением новейшей техники и технологии, с источниками повышенной опасности, а также работникам, уволенным с предыдущего места работы за нарушения трудовой дисциплины. Эти категории трудящихся могут быть названы в числе тех, кому можно отказать в приеме на работу в случае их несогласия пройти испытание.

В соответствии с ч. 1 ст. 26 КЗоТ условие об испытании должно быть указано в приказе (распоряжении) о принятии на работу. Это требование закона устанавливает четкую гарантию реализации трудовых прав граждан, поскольку приказ и заявление работника являются основными документами, в которых зафиксированы условия трудового договора. Следовательно, в случае отсутствия в приказе (распоряжении) условия об испытании работник считается принятым без испытания.

Судебная практика делает при этом акцент на доказательственном моменте установления испытания. Так, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РСФСР в решении по делу Тюрина указала, что лицо не может быть освобождено от работы как не выдержавшее испытание, если отсутствуют доказательства соглашения сторон об испытании при заключении трудового договора [8, 1975, № 8]. Тюрин, как выяснилось в судебном заседании, был принят на Московский радиозавод без издания приказа. Оформление приема на работу производилось приемной запиской, в которой условие об испытании руководителем предприятия оговорено не было и с содержанием которой истец не был ознакомлен. Это послужило одним из оснований к удовлетворению исковых требований Тюрина о восстановлении на работе.

Если оценивать правовое обоснование решения Судебной коллегии, то следует заметить, что предположение отсутствия испытания базируется на отсутствии необходимых для юридического факта признаков в таком порядке установления испытания. Как известно, юридический факт должен обладать целым рядом при-

знаков, среди которых обязательным является фиксация его надлежащим образом [4, с. 13]. Само по себе установление испытания без надлежащего закрепления в приказе (распоряжении) о приеме на работу не влечет права администрации уволить работника по результатам испытания. Таким правом администрация будет обладать лишь в том случае, когда выполнит свою обязанность по надлежащему закреплению условий трудового договора.

Необходимость оговорки условия об испытании в трудовом договоре следует закрепить и в специальном нормативном акте, регулирующем порядок приема и увольнения рабочих и служащих, — Типовых правилах внутреннего трудового распорядка.

В ст. 27 КЗоТ УССР установлены предельные сроки испытания в одну неделю — для рабочих, две недели — для служащих, кроме ответственных работников, один месяц — для ответственных работников. Назначение срока заключается в том, что он ограничивает во времени право администрации определить путем испытания степень соответствия рабочего или служащего порученной ему работе и уволить его в установленном законом порядке, если работник испытание не выдержит.

Если срок испытания истек, а рабочий или служащий продолжает работать, то он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора с ним допускается только на общих основаниях (ч. 1 ст. 28 КЗоТ УССР).

Испытание может быть применено не ко всем рабочим и служащим. В соответствии с ч. 3 ст. 26 КЗоТ УССР испытание не устанавливается при приеме на работу: лиц, не достигших восемнадцати лет; молодых рабочих по окончании профессионально-технических и технических училищ; молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений; инвалидов Великой Отечественной войны, направленных на работу в счет брони. Испытание не устанавливается также при приеме на работу в другую местность и при переводе на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию, а также в других случаях, если это предусмотрено законодательством.

В некоторых специальных нормативных актах прямо запрещено устанавливать испытание в определенных случаях. Так, не могут подвергаться испытанию рабочие и служащие, занятые на сезонных работах (ст. 5 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г. «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах»), а также временные работники (ст. 4 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г. «Об условиях труда временных рабочих и служащих») [7, 1974, № 40, ст. 661, 662]. Не устанавливается испытание аспирантам, окончившим аспирантуру с отрывом от производства, и врачам, окончившим клиническую ординатуру.

Полагаем, не может быть установлено испытание во всех случаях, когда трудящийся проходит обучение или специальную подготовку в любой форме непосредственно перед поступлением на работу. Всякий курс обучения или специальной подготовки завер-

шается сдачей экзаменов, зачетов, включает в себя демонстрацию обучающимся приобретенных знаний и навыков, что само по себе является проверкой уровня подготовленности работника по данной профессии, специальности. Исключено испытание лиц, условно осужденных к лишению свободы с обязательным привлечением к труду и условно освобожденных из мест лишения свободы с обязательным привлечением к труду. В соответствии с ч. 2 ст. 39³ Основ исправительно-трудового законодательства администрации предприятия запрещается увольнять лиц, условно осужденных и условно освобожденных, с работы в течение срока обязательного привлечения к труду. Поэтому совершенно обоснованным следует признать протест прокурора Фрунзенского района г. Харькова на приказ о приеме на работу П. каменщиком 4-го разряда с испытательным сроком в один месяц. В протесте указано, что администрация дважды нарушила законодательство: ч. 1 ст. 82⁶ ИТК УССР, запрещающую увольнять указанные категории работников по инициативе администрации, и ч. 1 ст. 27 КЗот УССР, в которой определен предельный срок испытания для рабочих — одна неделя. Действительно, испытание указанных лиц лишено смысла, поскольку в случае обнаружившегося несоответствия они не могут быть уволены с работы.

Основным юридическим фактом, с которым связаны правовые последствия испытания как правовой формы проверки соответствия рабочего или служащего порученной ему работе, является результат испытания. От него зависят дальнейшее развитие трудового правоотношения, судьба трудового договора. Поэтому очень важно, чтобы оценка результатов испытания, производимая администрацией, была объективной, всесторонне отражала индивидуальные качества работника. Соответствие либо несоответствие работника представляется в известном смысле объективным явлением, и в оценке администрации кроется возможность влияния личностных факторов (недостаточная осведомленность лица, оценивающего деятельность работника, в результатах этой деятельности; поверхностное рассмотрение вопроса о соответствии; симпатия или антипатия администрации к работнику) на определение результатов испытания. Представляется целесообразным в целях усиления гарантий соблюдения права рабочих и служащих на объективную оценку их деятельности привлекать к решению вопроса о результатах испытания представителей коллектива структурного подразделения предприятия, учреждения, организации, в котором непосредственно работал испытуемый.

Если в результате испытания будет выявлено соответствие трудящегося порученной работе, это дает основание не только для существования трудового договора, но и для его развития. Высокое профессиональное мастерство, организаторские способности, проявленные работником, являются гарантией стабильности трудового правоотношения. Поскольку в процессе испытания обнаружится соответствие трудящегося порученной ему работе, то в течение определенного периода он не может быть уволен по п. 2

ст. 40 КЗоТ УССР как не соответствующий занимаемой должности либо выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации. Положительный для работника результат испытания должен учитываться и при решении вопроса о преимущественном праве на оставление на работе в случае сокращения штата либо численности работников (п. 1 ст. 40 КЗоТ УССР).

Список литературы: 1. Бару М. И. Технический прогресс и вопросы трудового права // Сов. гос-во и право. 1975. № 12. 2. Бущенко П. А. Испытание при приеме на работу в условиях научно-технической революции // Проблемы соц. законности. 1980. Вып. 5. 3. Голованова Е. А. Гарантии рабочим и служащим при увольнении. М., 1975. 4. Исаков В. Б. Юридические факты в советском праве. М., 1984. 6. Смирнов О. В. Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. М., 1968. 7. Ведомости Верхов. Совета СССР. 8. Бюл. Верхов. Суда РСФСР.

Поступила в редколлегию 17.11.86

Т. А. Андреева

ХАРЬКОВ

ПРИНЦИП СВОБОДЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И СТАБИЛЬНОСТЬ ТРУДОВЫХ КАДРОВ

Принцип свободы трудового договора охватывает различные элементы прав рабочих и служащих в сфере трудовой деятельности и прежде всего реализацию права на труд и применение труда [3, с. 85—89]. Рассмотрим два момента, связанные с заключением и расторжением трудового договора по инициативе рабочего или служащего.

Статья 2 КЗоТ УССР определяет трудовой договор как правовую форму реализации права на труд. По своей природе трудовой договор есть соглашение и как таковое он включает в себя права и обязанности, вырабатываемые сторонами или выбираемые ими из имеющихся в арсенале советского трудового права. Эти права и обязанности касаются характера трудовой деятельности (определенной специальности, квалификации или должности, т. е. места и рода работы, подготовки и повышения квалификации, подчинения внутреннему трудовому распорядку и т. п.), условий и оплаты труда, предусмотренных законодательством, коллективным договором и соглашением сторон.

Право на труд граждан СССР, закрепленное в ст. 40 Конституции СССР, выражается в принципе свободы трудового договора. Элементы этого права проявляются в содержании трудового договора, а следовательно, и в содержании трудового правоотношения.

Свобода выбора места и рода работы, занятий основывается на способности человека действовать в соответствии со своими интересами и целями, опираясь на познание объективной необходимости