**Порядок расторжения трудового договора, заключенного с предварительным испытанием по статье 29 Трудового кодекса Республики Беларусь.**

Согласно статьи 28 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) заключение трудового договора с предварительным испытанием допускается независимо от срока договора (статья 17 ТК). Не устанавливается предварительное испытание для работников, названных в части 5 статьи 28 ТК.

Расторжение трудового договора с предварительным испытанием (статья 29 ТК) возможно при наличии объективных данных, свидетельствующих о том, что работник не способен выполнять обязанности по профессии, специальности, должности, соответствующей квалификации, оговоренные при приеме на работу. При отсутствии таких данных в период предварительного испытания работник может быть уволен только по его инициативе в соответствии с частью 1 статьи 29 ТК, а также по иным основаниям, предусмотренным ТК (абзац 1 пункта 13 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде».

В соответствии со статьей 29 ТК каждая из сторон вправе расторгнуть трудовой договор с предварительным испытанием:

1) до истечения срока предварительного испытания, предупредив об этом другую сторону письменно за три дня;

2) в день истечения срока предварительного испытания.

Предусмотренный в статье 29 ТК срок предупреждения определен законодателем в 3 дня. Это значит, что несоблюдение 3-дневного срока влечет изменение судом даты увольнения. Поэтому если до окончания испытательного срока осталось 2 дня или день, то предупреждение работнику об увольнении не подается, потому что при соблюдении 3-дневного срока наниматель пропустит срок увольнения по статье 29 ТК. В то же время работник может быть уволен в день истечения срока предварительного испытания без предупреждения.

Если работник по истечении срока предупреждения (независимо от того, от кого исходит инициатива) продолжает работу, то предупреждение утрачивает силу и при намерении все-таки расторгнуть договор до истечения срока предварительного испытания необходимо подать новое предупреждение.

Предупреждение должно быть подано обязательно в письменной форме, поскольку требование закона о письменной форме носит императивный характер. Устные заявления, в том числе сделанные публично, значения не имеют и не могут рассматриваться в качестве предупреждения, влекущего юридические последствия.

На практике предупреждение, подаваемое работником, оформляется им в виде заявления, а нанимателем - в виде приказа (распоряжения).

Работник, не сделавший письменного предупреждения, и самовольно по истечении 3 дней оставивший работу на том основании, что он предупредил нанимателя о невыходе, может быть уволен за прогул без уважительной причины (абзац второй пункта 7 статьи 42 ТК).

В случае, если инициатива расторжения трудового договора с предварительным испытанием исходит от работника, то он должен письменно предупредить нанимателя о намерении расторгнуть трудовой договор. При этом работник не обязан указывать причины, послужившие основанием для такого решения. Как правило, он пишет соответствующее заявление:

- если трудовой договор расторгается до истечения срока предварительного испытания, заявление подается за три дня до даты увольнения;

- если расторжение договора происходит в день истечения срока предварительного испытания, заявление может быть подано работником как накануне последнего дня испытательного срока, так и в последний день.

Наниматель обязан указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания. Решение нанимателя работник вправе обжаловать в суд (часть вторая статьи 29 ТК).

В случае, если инициатива расторжения трудового договора с предварительным испытанием исходит от нанимателя, то он обязан письменно предупредить работника о намерении прекратить трудовые отношения по причине того, что последний не выдержал предварительного испытания, за три дня до даты увольнения, если трудовой договор расторгается до истечения срока предварительного испытания. Увольнение по инициативе нанимателя может производиться также и в день истечения срока предварительного испытания.

При этом наниматель должен указать конкретные причины увольнения. Следует иметь в виду, что причины должны быть объективными и основанными на профессиональных качествах работника, иными словами, они должны свидетельствовать о том, что работник не способен выполнять обязанности по профессии рабочего, специальности, должности служащего, соответствующей квалификации, оговоренные при приеме на работу и установленные в нормативных документах.

Неудовлетворительные результаты работы могут быть подтверждены, например, в приказе, либо в докладной записке, в актах и т.д.

При увольнении работника в связи с расторжением трудового договора с предварительным испытанием ссылка в приказе об увольнении и трудовой книжке работника производится на пункт 7 части второй статьи 35 ТК.

Расторжение трудового договора с предварительным испытанием не отнесено законодателем к случаям расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, когда в целях большей защиты прав и законных интересов отдельных категорий работников законом предусмотрены дополнительные гарантии. В связи с этим необходимо иметь в виду, что при увольнении по пункту 7 части второй статьи 35 ТК не соблюдаются гарантии, установленные для отдельных категорий работников (например, для беременных женщин - гарантии, предусмотренные частью третьей статьи 268 ТК). О таком увольнении не уведомляется профсоюз. Допустимо увольнение работника по пункту 7 части второй  статьи 35 ТК в период его временной нетрудоспособности или нахождения в отпуске.

При положительных результатах предварительного испытания трудовые отношения работника с нанимателем продолжаются автоматически. Это значит, что трудовой договор не переоформляется, каких-либо приказов, распоряжений по этому поводу не требуется.

Заместитель начальника отдела

надзора за соблюдением законодательства

о труде Могилевского областного управления

Департамента государственной инспекции труда Л.Ф. Ушакова