

**Н. И. Тарасевич**, канд. юрид. наук, доцент  
e-mail: tanais2007@rambler.ru  
БГЭУ (г. Минск)

## **Расторжение трудового договора с предварительным испытанием в контексте нормативной классификации оснований прекращения трудового договора**

К числу общих оснований прекращения трудового договора, согласно п. 7 ч. 2 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь [1] (ТК), относится расторжение трудового договора с предварительным испытанием. Собственно, порядок и условия расторжения трудового договора по данному основанию регламентированы в ст. 29 ТК. При этом, несмотря на тот факт, что указанные нормы можно отнести к числу так называемых «работающих» норм, подходы к их содержательному наполнению и определению места в системе оснований прекращения трудового договора не подвергались каким-либо существенным корректировкам практически за весь период действия ТК. В то же время анализ ст. 29 ТК и правоприменительной практики в данной сфере позволяет констатировать целесообразность внесения изменений в ТК в соответствующей его части в целях повышения уровня правовой защищенности работников, а также совершенствования уже сложившейся нормативной классификации оснований прекращения трудового договора, поскольку, как справедливо отмечается в юридической литературе, «неполное отражение особенностей трудовых отношений, связанных с прекращением трудового договора, в нормативной классификации приводит к нарушению системных связей между нормами, ограничивающими права нанимателя, предоставляющими работникам дополнительные гарантии, и основаниями увольнения» [2].

В научных публикациях по трудовому праву, как правило, в качестве основного критерия классификации оснований прекращения трудового договора используется фактор воли его сторон. При этом расторжение трудового договора с предварительным испытанием вполне обоснованно относят к числу оснований, в которых воля является дополнительным фактором прекращения трудового договора [2, с. 113]. Между тем, сохранение в нормах ТК подхода, при котором расторжение трудового договора с предварительным испытанием включено в систему оснований увольнения без учета фактора воли, как представляется, порождает проблему отсутствия «прозрачности» формулировки в трудовой книжке в связи с невозможностью определить инициатора увольнения по данному основанию и, соответственно, потенциально возможные сложности с последующим трудоустройством у работника, который по собственной инициативе расторг трудовой договор в период срока предварительного испытания с соблюдением порядка, обозначенного в ст. 29 ТК, а не был уволен нанимателем в связи с неудовлетворительным результатом испытания (указанная проблема в несколько ином контексте ранее обозначалась в юридической литературе: см., например, [3, с. 13]). Кроме того, тот факт, что при расторжении трудового договора с предварительным испытанием не учитывается фактор воли, лишает работника и ряда дополнительных гарантий, которые предусмотрены при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя (см.: разъяснения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [4]).

Все изложенное позволяет говорить о необходимости дальнейшего совершенствования ТК в обозначенной сфере. В сравнительном аспекте отметим также нормы Трудового кодекса Республики Казахстан, согласно подп. 7 п. 1 ст. 52 которого отрицательный результат работы в период испытательного срока относится к основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя [5]. Указанный подход представляется более обоснованным как с точки зрения обеспечения четкой нормативной классификации оснований прекращения трудового договора с учетом фактора воли, так и с позиции возможности закрепления более высокого уровня гарантий работникам в части запрета увольнения в период временной нетрудоспособности или отпуска, а также в части дополнительных гарантий отдельным категориям работников (в отношении которых отсутствует запрет установления им предварительного испытания и которые в то же время отнесены к работникам, нуждающимся в повышенной социальной и правовой защите). С учетом изложенного представляется целесообразным внести в ТК следующие изменения: ст. 29 исключить; дополнить Кодекс статьей 411 «Расторжение трудового договора с предварительным испытанием по инициативе работника» (в которой может быть сохранен действующий в настоящее время порядок расторжения трудового договора с предварительным испытанием в том случае, если такое расторжение инициирует работник); дополнить ст. 42 пунктом 41 следующего содержания: «41) неудовлетворительного результата предварительного испытания» (с соответствующими дополнениями ст. 43 и ст. 46 в части порядка и условий расторжения трудового договора по инициативе нанимателя по данному основанию).

### Литература:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г., № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 30.12.2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2023.
2. Курс трудового права. Особенная часть. Кн. 1: Индивидуальное трудовое право: в 3 т. Т. 2 / А. А. Войтик [и др.]; под общ. ред. О. С. Курьелевой и К. Л. Томашевского. — Минск: Амалфея, 2014. — 460 с.
3. Подгруша, В. В. Предварительное испытание — «минное поле» не только для работника (по материалам судебной практики) / В. В. Подгруша // Кадровая служба. — 2006. — № 6. — С. 8–18.
4. Порядок расторжения трудового договора, заключенного с предварительным испытанием, по ст. 29 ТК. — Режим доступа: [https://mintrud.gov.by/ru/prekrasheniye\\_trudovogo\\_dogovora-ru](https://mintrud.gov.by/ru/prekrasheniye_trudovogo_dogovora-ru). — Дата доступа: 09.03.2023.
5. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс]: кодекс Республики Казахстан, 23 ноября 2015 г., № 414-V: в ред. Закона Респ. Казахстан, 03.01.2023, № 188-VII. — Режим доступа: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=38910832&show\\_di=1](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&show_di=1). — Дата доступа: 10.03.2023.



**Т. В. Телятицкая**, канд. юрид. наук  
e-mail: [tvt@bseu.by](mailto:tvt@bseu.by)  
БГЭУ (г. Минск)

## Критерии эффективности административной ответственности

Административная ответственность — это форма юридической ответственности за нарушения административных правил и норм, которые установлены государством для регулирования поведения граждан и организаций. В разных странах административная ответственность может иметь различную форму и содержание, но ее цель обычно заключается в том, чтобы обеспечить соблюдение законов и правил, защитить интересы государства и общества, а также обеспечить права и свободы граждан.

Для достижения поставленной цели административная ответственность должна быть эффективной.

Эффективность административной ответственности может быть определена по следующим критериям:

1. **Превентивный эффект:** если административная ответственность имеет высокий превентивный эффект, то она должна препятствовать совершению административных правонарушений. Это может быть достигнуто путем ужесточения наказания за нарушения, а также путем широкой информационной работы по распространению знаний об административных правилах и нормах.

2. **Обеспечение справедливости:** если административная ответственность является справедливой, то она должна основываться на законах и учитывать индивидуальные обстоятельства каждого случая. Это может быть достигнуто путем разработки четких и справедливых процедур для привлечения к ответственности, а также путем обеспечения права на защиту и справедливого разбирательства по делу.

3. **Восстановительный эффект:** если административная ответственность имеет высокий восстановительный эффект, то она должна восстанавливать права и интересы пострадавшей стороны и предотвращать дальнейшие нарушения административных правил и норм. Это может быть достигнуто путем возмещения ущерба, причиненного правонарушением, а также путем применения мер, направленных на исправление нарушителя и предотвращение повторения нарушения.

4. **Рациональность и эффективность использования ресурсов:** если административная ответственность рациональна и эффективна в использовании ресурсов, то она должна минимизировать издержки и не приводить к неоправданным расходам. Это может быть достигнуто путем использования наиболее эффективных мер взыскания, таких как штрафы или альтернативные методы исправления, а также путем оптимизации процедур привлечения к ответственности.

5. **Устрашающий эффект:** административная ответственность должна вызывать страх перед нарушением закона, чтобы люди не совершали противоправных действий, боясь возможных последствий.

6. **Компенсационный эффект:** административная ответственность должна обеспечивать компенсацию вреда, нанесенного пострадавшей стороне, и возмещение убытков, связанных с нарушением закона.

7. **Общественный эффект:** административная ответственность должна способствовать поддержанию общественного порядка и созданию условий для жизни и развития граждан в безопасной и стабильной среде.

8. **Степень доверия к системе административной ответственности:** если у граждан есть доверие к системе административной ответственности, то они будут склонны уважать законы и соблюдать их. Это может быть достигнуто путем обеспечения прозрачности и честности процедур привлечения к ответственности и обеспечения независимости должностных лиц и органов, ведущих административный процесс.