Увольнение работника во время испытательного срока

Латвийское трудовое законодательство давно и тенденциозно сильно защищает интересы работников. Одной из проблем является увольнение по инициативе работодателя.

Даже в том случае, если работник действительно не соблюдает трудовую дисциплину, выполняет работу некачественно или любым иным способом нарушает трудовой договор или законодательство, то для его увольнения необходимо подготовить целый рядом документов, получить его письменные пояснения, оценить существенность нарушения и соответствующим образом ознакомить его с решением об увольнении. Причем, все это необходимо сделать соблюдая соответствующие сроки, в т.ч., если он уклоняется от предоставления письменных пояснений и/или от приема решения об увольнении. Также следует помнить, что, даже, если вы все сделали правильно, то не исключено, что вам придется документально доказывать трудовой инспекции или суду, что все выполнено в соответствии с законом.

При приеме на работу, трудовое законодательство предусматривает возможность определения испытательного срока, вплоть до 3 месяцев. Согласно ст.47. Закона о труде, каждая из сторон, в т.ч. работодатель, может расторгнуть договор, предупредив об этом за три дня. При этом, если договор расторгается по инициативе работодателя, работодатель **не обязан указывать причины такого расторжения**.

Казалось бы, что в течение этого короткого испытательного срока, работодатель имеет равные с работником права и защищен от возможных проблем, связанных с увольнением. Однако, как показывает практика, и здесь не все так однозначно.

Согласно ст.29. Закона о труде, при расторжении трудового договора, запрещена дискриминация в зависимости от пола, расы, цвета кожи, политических убеждений, национальности, сексуальной ориентации и т.д. При этом, если работник указывает на обстоятельства, которые **могли бы быть** основанием его дискриминации, работодатель обязан доказать, что это не так и что причиной увольнения послужили объективные обстоятельства, несвязанные с полом, расой национальностью и т.д.

Т.е., бремя доказывания и опровержения декларативного заявления работника опять возлагается на работодателя, причем это касается и увольнения в течение испытательного срока, если конечно работник оспаривает это увольнение.

Таким образом, если работодатель, уволил работника в течение испытательного срока, используя свое право не указывать причину, то это уже дополнительный аргумент в пользу работника, который решил оспорить свое увольнение на основании дискриминации.

В качестве совета работодателям, увольняющим работников во время испытательного срока, можем порекомендовать все таки указывать одно из оснований, применяемых для обычного увольнения, перечисленных в ст. 101. Закона о труде (например, отсутствие достаточных профессиональных навыков для выполнения предусмотренной работы, существенное нарушение трудового договора или распорядка и т.д.), а при возможности и с конкретизацией такого основания.

Оговоримся, что даже фиксация основания/причины расторжения в решении о расторжении, не является гарантией того, что работник не сможет подать в суд на основании дискриминации или что суд в таком случае откажет в принятии иска, т.к. указание основания может быть лишь формальным прикрытием реальной дискриминации, но во всяком случае, позиции работодателя будут более сильными при объяснении истинных причин увольнения.

ДМИТРИЙ НИКОЛАЕНКО
ПАРТНЁР, ПРИСЯЖНЫЙ АДВОКАТ

(+371) 67 313 315
DN@NJORDLAW.LV