

Новые веяния в судебной практике: увольнение работников в связи с неявкой на работу 3/24/25



Старший юрист, PwC Legal
Edgars Riņķis

Неявка работника на работу может стать поводом для расторжения трудового договора. Но что делать, если работодатель не определил конкретное место выполнения работы? Может ли это повлиять на решение о расторжении? В судебной практике (от 20 мая 2025 года) содержатся ответы, которые помогают разобраться в нюансах процесса увольнения в такой ситуации.

В пункте 1 части первой статьи 101 закона «О труде» (ЗТ) предусматривается, что существенное нарушение трудового договора или трудового распорядка без уважительной причины может служить основанием для расторжения трудового договора. Таким образом, можно заключить, что неявка работника на работу автоматически может быть сочтена достаточной причиной для расторжения трудового договора. Однако предусмотренные ЗТ и судебной практикой юридические инструменты были усовершенствованы с целью внести ясность, основанную на конкретных критериях, и исключить самоуправство при расторжении договоров.

Немного контекста до принятия решения от 20 мая 2025 года

Согласно критериям, установленным в судебной практике (решение от 9 ноября 2012 года по делу № SKC-1275/2012; решение от 20 декабря 2016 года по делу № SKC-2241/2016), недостаточно констатировать лишь факт неявки работника. Для расторжения договора в связи с существенным нарушением необходимо установить, что:

- a. нарушен порядок, определенный трудовым договором или трудовыми документами;
- b. отсутствует уважительная причина;
- c. существенность – действия работника причинили или могли причинить работодателю убытки, оказать влияние на обычный ход работы или повлекли другие неблагоприятные последствия.

Таким образом, отсутствие указания рабочего места потенциально может повлиять на идентификацию первого и второго критериев. Именно в связи с данным аспектом важно рассмотреть решение от 20 мая 2025 года.

Выводы решения от 20 мая 2025 года

Согласно статье 40 ЗТ, в трудовом договоре можно указать несколько рабочих мест, и именно такой случай обнаружен в данном решении. В трудовой договор было включено указание, что работа может выполняться в нескольких местах, однако конкретное место указано не было. На практике такое условие нередко встречается в трудовых договорах.

Суд указал, что в подобных случаях работодатель обязан четко, внятно и своевременно указать рабочее место, чтобы работник мог знать, когда и куда ему нужно явиться для выполнения работы. Работодатель может указать это как в документе, так и с помощью технических средств, включая общение по телефону. К тому же это необходимо сообщить заблаговременно перед началом работы.

Помимо вышеизложенного суд отметил, что, если работник в течение длительного времени не является на работу, работодатель вправе определить, какой момент неявки признается существенным нарушением трудового договора.

Из вышеуказанного следует вывод: если работодатель не указал конкретное место выполнения работы или своевременно не уточнил его перед выполнением работы, это может повлиять на право работодателя вручить уведомление об увольнении. При таких обстоятельствах может не выполняться требование относительно того, что условие должно быть указано в документах по трудоустройству (критерий «а») или должна быть констатирована уважительная причина неявки работника (критерий «b»), поскольку рабочее место не было известно работнику.