Азы права

***Чего не должно быть***

***в трудовом договоре***

**От того, как составлен трудовой договор, зависит не только соблюдение его условий, но и исход судебного разбирательства, если вдруг возникнут споры между работником и работодателем. В связи с этим следует учесть разъяснения Минюста, Минтруда и ВС РФ по ряду спорных ситуаций, которые возникают при заключении трудовых договоров.**

***Запрет на уход к конкурентам***

В нашей стране каждый гражданин волен самостоятельно распоряжаться своими способностями и имуществом для ведения какой-либо не запрещенной законом деятельности (ст. 34 Конституции РФ). А трудовой договор не может содержать условий, идущих вразрез с законодательством РФ (ст. 9 ТК РФ). Таким образом, у работодателя не получится запретить бывшему сотруднику устроиться на работу туда, куда тот захочет. В том числе, в организацию, работающую в схожей сфере бизнеса. Включать подобное условие в трудовой договор нельзя (письмо Минтруда России от 19.10.17 № 14-2/В-942).

***Внутреннее совместительство***

Сотрудник, кроме основной работы, может выполнять у работодателей и другие трудовые функции: это называется совместительством. Но разрешает ли закон упоминать о совместительстве в договоре с работником? Минтруд, ссылаясь на ст. 60.1 ТК РФ, полагает, что нет: даже для внутреннего совместительства должен заключаться отдельный трудовой договор (письмо Минтруда от 26.04.17 № 14-2/В-357).

***Заработная плата в рублях или валюте?***

 По закону зарплата в РФ в общем случае (кроме некоторых ситуаций, урегулированных валютным законодательством) может выплачиваться только в рублях (ст. 131 ТК РФ). Обратите внимание: именно выплачиваться! А вот о том, в какой валюте ее следует прописать в договоре с работником, ТК РФ не говорит. Поэтому напрашивается вывод, что в трудовом договоре можно было бы установить зарплату в у. е. или валюте, а выплачивать уже ее в рублях по действующему курсу. Однако Роструд категорически против такого подхода: ведь если курс валюты снизится, то сумма зарплаты уменьшится, а значит, ухудшится положение работника. А вот этого как раз ТК РФ не допускает (письма Роструда от 20.11.15 № 2631-6-1, от 31.10.08 № 5919-ТЗ).

***В какой суд обращаться***

В случае споров с работодателем закон предлагает работникам на выбор обращаться в суд: по месту жительства  или по месту работы. Однако некоторые работодатели пытаются в трудовых договорах прописать только второй вариант. Верховный суд РФ против этого и ссылаются в своих выводах на ст. 9 ТК РФ (письмо Роструда от 07.08.18 № ПГ/25583-6-1, определение ВС РФ 14.05.18 № 81-КГ 18-4).

***Испытательный срок***

Трудовые испытания для новых работников в общем случае не могут превышать 3 мес. (ст. 70 ТК РФ). Увеличенный срок (до полугода) предусмотрен только для высоких должностей: гендиректоров, их  заместителей, главбухов и др. А значит, условие в трудовом договоре с рядовым работником о том, что его испытательный срок будет длиться более 3 мес., является недействительным (определение Московского облсуда от 08.06.15 № 33-13330/2015).

**Мария Иванова, юрист**