

Существенные ошибки, допускаемые в трудовых договорах 1/15/21



PwC Legal юрист
Edgars Riņķis

Несмотря на то что трудовой договор является важным основанием деятельности любого предприятия и его содержание довольно исчерпывающе определено в [статье 40 закона «О труде»](#) (далее в тексте – ЗТ), на практике зачастую приходится сталкиваться с неправильными, неточными, а в отдельных случаях даже противоправными условиями трудового договора. Трудовые договоры необходимо периодически пересматривать, и данная статья поможет обнаружить существенные, но нередко игнорируемые недочеты трудовых договоров, а также предоставит рекомендации по их исправлению.

Адрес места жительства работника

Нередко возникают ситуации, когда работодатель должен отправить работнику уведомление о расторжении трудового договора или другую информацию почтой (например, в случае длительного отсутствия работника). Согласно [статье 112¹ ЗТ](#), в трудовом договоре важно указывать точный адрес декларированного места жительства работника во избежание затруднений и разногласий при сообщении о расторжении трудового договора по инициативе работодателя или предоставлении другой существенной информации. Кроме того, предъявление работнику судебного иска тоже происходит по декларированному месту жительства работника. Данную информацию необходимо регулярно обновлять, поэтому в трудовом договоре рекомендуется предусмотреть обязанность работника сообщать работодателю о любых изменениях своего адреса места жительства.

Соглашение о сверхурочной работе

Часто в трудовые договоры включают следующий пункт: *«Работник соглашается работать сверхурочно»*. Но, к сожалению, такой пункт не позволяет задействовать работника сверх оговоренного рабочего времени, поскольку согласно [части второй статьи 136 ЗТ](#) о выполнении сверхурочной работы (при условии, что не применяются исключения, предусмотренные [частью третьей статьи 136 ЗТ](#)) каждый раз нужно заключать отдельное соглашение (или, например, такое двустороннее соглашение о сверхурочной работе в конкретный день может следовать из переписки по электронной почте и т.п.).

Суммированное рабочее время для трудоустроенных на неполную ставку

Согласно выводам решения Верховного суда по гражданскому делу № SKC-2735/2015, суммированное рабочее время не может применяться к трудоустроенным на неполную ставку. Суд постановил, что учет суммированного рабочего времени обязывает работодателей уравновесить именно нормальное рабочее время в соответствующий отчетный период.

Не обеспечена минимальная зарплата

Принимая во внимание размер потенциального административного взыскания за такое нарушение (850–7100 евро), в трудовых договорах необходимо уделить особое внимание размеру минимальной заработной платы. На практике наблюдаются ситуации, когда работодатель назначает работникам доплаты, но оклад при этом меньше установленного в государстве минимума. Кроме того, на содержание трудовых договоров следует обращать внимание и в случаях, когда в стране повышается размер минимальной заработной платы, включая минимальную почасовую ставку.

Рекомендации по исправлению недочетов

Адрес электронной почты

Частью первой статьи 112¹ ЗТ предусматривается, что работодатель может сообщить о расторжении трудового договора по электронной почте, используя надежную электронную подпись, если это определено в трудовом договоре. На практике в большинство трудовых договоров такой пункт не включается, однако рекомендуется это сделать, чтобы в случае необходимости облегчить процесс оповещения и общения между работодателем и работником. ЗТ не запрещает отправлять в электронной форме и другие документы, например распоряжения работодателя. Важно, чтобы указанный в трудовом договоре адрес электронной почты был свободно доступным работнику личным, а не рабочим адресом.

Электронный трудовой договор

Несмотря на то что трудовые договоры в основном заключают в печатной форме, их электронное подписание не запрещается. Частью первой статьи 40 ЗТ предусматривается, что трудовой договор заключается в письменной форме, однако частью первой статьи 3 закона «Об электронных документах» предусматривается, что требование относительно письменной формы документа считается выполненным, если электронный документ имеет электронную подпись и соответствует другим требованиям законодательства. Электронный трудовой договор облегчает не только процесс заключения договора, но и исполнение возложенной на работодателя обязанности хранения и учета.

Поскольку данный перечень не является исчерпывающим и обеспечивает лишь краткий обзор проблематики, юристы *PwC Legal* разработали удобный инструмент, позволяющий всем желающим убедиться в соответствии трудового договора требованиям нормативных актов. Советуем ознакомиться с ним на нашей домашней странице и в случае необходимости обращаться к экспертам по трудовому праву *PwC Legal*.