

## Поправки к Закону о труде (2/35/17)

16 августа этого года вступили в силу поправки «Закона о труде» (ЗОТ), предусматривающие несколько существенных дополнений и уточнений. В этой статье – об изменениях в связи с ограничением конкуренции, работой по совместительству, сверхурочной работой и дополнительным отпуском.

### Ограничение конкуренции после окончания трудовых правовых отношений

До принятия поправок действующая редакция ЗОТ разрешает работодателю договариваться с работником об ограничении конкуренции – ограничении его профессиональной деятельности после окончания трудовых правовых отношений. В поправках уточнена цель ограничения конкуренции, а именно, основанием для ограничения конкуренции должна быть какая-либо защищаемая информация работодателя, имеющаяся в распоряжении работника, например, информация о клиентах. Соответственно, сталкиваясь с необходимостью включения в трудовой договор или в другие документы ограничения конкуренции, следует оценить, может ли её цель быть связана с защищаемой информацией работодателя.

Существенным является дополнение статьи 84 ЗОТ, предоставляющее примеры вида ограничения конкуренции. Этими примерами очерчены приблизительные границы ограничения конкуренции. Ограничением конкуренции в дальнейшем будут также считаться ограничения относительно самостоятельной конкурирующей хозяйственной деятельности работника, трудоустройства работника у другого работодателя, переманивания клиентов или работников у бывшего работодателя.

В дальнейшем ЗОТ будет однозначно определять, что вознаграждение за ограничение конкуренции выплачивается ежемесячно, что полностью исключит возможность интерпретировать вознаграждение такого рода как разовый платёж или такой платёж, который был уже включён в зарплату за время трудовых правовых отношений.

Следует указать, что в статье 85 ЗОТ будет предусмотрено право работодателя на односторонний отказ от ограничения конкуренции. А именно, когда трудовой договор прерывает работодатель, он может односторонне отступить от соглашения только перед прерыванием договора или одновременно с ним. В свою очередь в отношении других оснований для прекращения трудовых правовых отношений, работодатель может односторонне отступить от соглашения об ограничении конкуренции только перед прерыванием трудового договора.

Предлагаем оценить соответствие ожидаемым изменениям ЗОТ имеющегося и планируемого соглашения, а именно, имеет ли ограничение конкуренции соответствующую цель и выплачивается ли соответствующее вознаграждение. Надо учесть, что в случае, если не соблюдены предварительные условия для установления ограничений конкуренции, могут возникнуть трудности в применении таких ограничений.

### Работа по совместительству

Работа по совместительству относится не только к трудовым правовым отношениям, как это было до момента вступления в силу поправок, но также и к другим формам трудоустройства. Таким образом работой по совместительству считается также вступление в отношения гражданской службы, работа на основании договора с предприятием и др.

Также, изменения более детально регулируют возможности работодателя наложить ограничения на работу по совместительству – эти ограничения будут допустимы, до тех пор, пока они оправданы обоснованными и охраняемыми интересами работодателя. В случае спора работодатель будет обязан доказать наличие своих обоснованных и охраняемых интересов.

Приглашаем оценить обоснованность каждого такого ограничения на работу по совместительству и избегать общего запрета, который не обоснован конкретными обстоятельствами. Так как в случае спора работодателю возможно придётся доказывать наличие своих обоснованных и охраняемых интересов, общий запрет на ведение какой-либо работы по совместительству может быть необоснованным и поэтому может быть неприменим.

### Сверхурочная работа

Поправки дополняют статью 136 ЗОТ, вводя новый альтернативный механизм компенсации сверхурочного времени – оплачиваемым отдыхом. Дополнительно к возможности компенсировать сверхурочное время соответствующей доплатой, у работодателей и работников в дальнейшем будет возможность выбрать компенсацию сверхурочного времени в виде оплачиваемого отдыха.

Сверхурочное время можно будет компенсировать оплаченным отдыхом в размере, который соответствует числу сверхурочных часов. В рамках нормального рабочего времени такой отдых предоставляется в течении месяца. В свою очередь, относительно суммированного рабочего времени, оплаченный отдых предоставляется в следующий отчётный период, но не позже чем через три месяца после его начала. Если трудовые правовые отношения прерваны перед использованием соответствующего оплаченного отдыха, работодатель будет обязан выплатить соответствующую доплату за данные сверхурочные часы.

Следует отметить, что ЗОТ не устанавливает предоставления такого оплаченного отдыха в форме отпуска, поэтому работодатель также может предоставить это в виде суточного или недельного отдыха. Во время отдыха выплачивается заработная плата, а не средняя зарплата как в случае отпуска.

### Дополнительный отпуск

Поправки к статье 151 ЗОТ предусматривают предоставление дополнительного отпуска работникам, на попечении которых имеются дети, а также тем, работа которых связана с особым риском, также включая в эту статью порядок использования дополнительного отпуска. Такой предоставленный дополнительный отпуск подлежит использованию до оплачиваемого очередного отпуска следующего года. Денежное возмещение за дополнительный отпуск будет невозможно, за исключением случая, когда этот дополнительный отпуск не будет использован до окончания трудовых правовых отношений, если это произойдёт в то время, когда работник ещё мог бы использовать этот дополнительный отпуск.