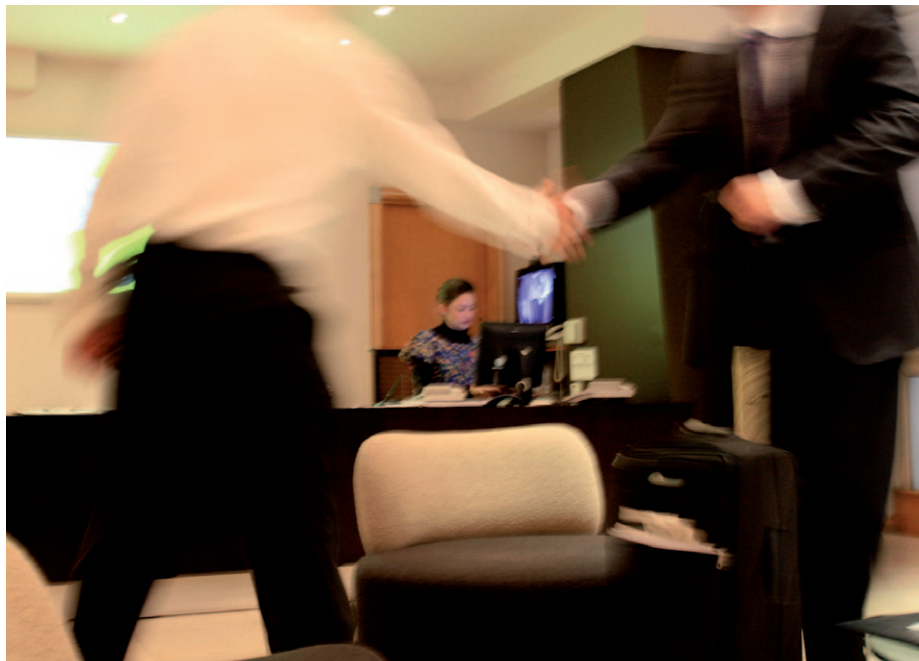


В трудовом праве всё по-новому?



С 1.1.2016 вступили в силу изменения в трудовом праве. Предлагаем краткий обзор основных нововведений.

В дальнейшем необходимо будет указывать в трудовых договорах и свидетельствах о трудоустройстве сумму основного оклада на текущий момент. По-прежнему придётся указывать остальные составляющие основного оклада, и сроки их выплаты. Таким образом, больше не допускается ссылка на нормы об основном окладе согласно коллективному трудовому договору. Действие новых положений распространяется на выданные после их вступления в силу свидетельства о трудоустройстве, а также на дополнения, вносимые в заключенные ранее трудовые договоры.

В связи с комплексными соглашениями следует упомянуть, что и здесь необходимо указать в договоре основной оклад в цифровом выражении. В случае невыполнения этого требования работник может потребовать выплаты денежной компенсации, принятой в конкретном регионе или определенной отрасли. Кро-

ме того, работник обладает осуществимым с точки зрения гражданско-правовых норм правом потребовать при наступлении срока выплаты компенсации предъявления письменного, наглядного, убедительного и полного расчета компенсации и возмещения расходов (достаточно отправки по электронной почте). Необходимо (по-прежнему) незамедлительно передавать работнику свидетельство о регистрации в службе социального страхования.

Важное изменение касается также включения в договор оговорки о запрете конкуренции. Она допускается только в том случае, если служащий является совершеннолетним лицом и его основной оклад брутто превышает ежегодно изменяющуюся максимальную сумму, предусмотренную абзацем 2 § 45 Общего закона о социальном страховании (ASVG). После внесения в закон указанной поправки в силу вступает новое ограничение выплат при заключении договоров в двадцатикратном

размере дневного базового максимального взноса, указанного в Общем законе о социальном страховании (ASVG), составляющего в 2016 году 3 240 евро, не включая дополнительные выплаты. Таким образом, оговорка о запрете конкуренции не может быть включена в договор с работником, чей оклад не превышает вышеуказанную сумму. Согласованная с работником договорная неустойка в случае невыполнения обязательств не должна превышать сумму шести месячных окладов нетто за вычетом налогов (не включая дополнительные выплаты) и может быть в дальнейшем уменьшена в судебном порядке.

Срок предъявления требований о возмещении расходов на обучение был сокращен с 5 до 4 лет. На практике это означает, что работник не должен возмещать работодателю расходы на свое обучение, если трудовые отношения были завершены более чем через 4 года после завершения обучения. Был также четко регламентирован определенный возврат денег в сумме пропорционально количеству месяцев, то есть размер выплаты уменьшается с каждым истекшим месяцем после успешного завершения обучения при сохранении трудовых отношений. Отклонения от этих положений также не допускаются.

Подводя итог, следует отметить, что изменения в трудовом праве можно оценить как вполне предсказуемые. Однако, несмотря на это, несоблюдение новых положений может иметь далеко идущие правовые и экономические последствия. Поэтому перед заключением трудовых договоров обязательно необходима консультация со специалистом в области трудового права. ■



Магистр ЮЛИЯ АНДРАШ,
Адвокат и эксперт по
трудовому праву в LGP