

## **Справка об особенностях нового Трудового кодекса Венгрии**

С 1 июля 2012 года в Венгрии вступил в силу новый Трудовой кодекс (Закон I от 2012 года, далее - ТК), внесший ряд изменений в трудовые отношения между работником и работодателем.

Наибольшее количество вопросов у экспертов вызывают положения ТК, позволяющие работодателю, исходя из собственных коммерческих интересов, ограничить ряд основных личных прав и свобод работника, таких как, например, право на свободное выражение мнения, на защиту персональных данных и неприкосновенность частной жизни (гл. 5 ТК). Данные положения нового ТК с одной стороны, направлены на защиту законных экономических интересов компаний-работодателей, но с другой стороны - нарушают конституционные права и свободы работников. По мнению экспертов, прописанные в данной главе нового ТК правила могут повлечь за собой множество споров и судебных разбирательств.

Тем не менее, стоит отметить, что согласно действующему в Венгрии законодательству, при обработке и передаче третьим лицам персональных данных работника, этот факт должен быть зарегистрирован в Национальном органе по защите данных и свободе информации (по-венгерски: Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (NAIH)). Кроме того, при приеме на работу, составляется и подписывается работником его согласие на обработку персональных данных. В случае проверки кандидата относительно наличия у него судимости применяются специальные правила. Также следует отметить, что согласно нововведениям в интервью при приеме на работу запрещены вопросы, затрагивающие личную жизнь кандидата, например, вопросы о семейном положении, беременности и/или курении.

В новом ТК предусмотрены дополнительные дни отпуска для работающих родителей в связи с уходом за детьми. Как и в предыдущем ТК, система подсчета дополнительных оплачиваемых дней ежегодного отпуска, предназначенных для ухода за детьми не старше 16 лет, остается следующей (гл. 59 ТК):

- 2 дня после рождения одного ребенка;
- 4 дня после рождения двух детей;
- 7 дней после рождения трех и более детей.

Помимо этого, новым ТК также предусмотрено право работника на получение двух дополнительных оплачиваемых дней отпуска для ухода за ребенком-инвалидом. Наиболее важным новшеством ТК в рамках данного контекста является право на получение дополнительных дней отпуска обоими родителями. Ранее данное право предоставлялось лишь одному из них.

Для работника-инвалида предусмотрено право на получение 5 дополнительных дней отпуска для восстановительных и/или лечебных процедур в соответствующих лечебных заведениях. Ранее такое право

предоставлялось только работникам, лишенным зрения. В свою очередь, новый ТК наделил работодателя возможностью в определенных законом случаях уволить работника в период его нахождения в отпуске, а также молодых матерей, находящихся в декретном отпуске (гл. 38 ТК).

Еще одной из самых спорных прерогатив работодателя является, так называемая, «дисциплинарная власть». В настоящее время и в других иностранных правовых системах существует понятие «трудовая дисциплина», однако, диапазон взысканий, предусмотренных за дисциплинарные нарушения работника, сведен к минимуму. В соответствии с действующим законодательством Венгрии, трудовые отношения работника и работодателя основаны, прежде всего, на подписанном ими трудовом договоре (контракте). Если же какие-либо санкции за дисциплинарные нарушения не были предусмотрены в трудовом договоре, то и применяться в отношении данных трудовых отношений они не могут. Кроме того, если действующий коллективный договор не содержит какой-либо разновидности взыскания, то работодатель не может включить подобное положение и в индивидуальный трудовой договор. Таким образом, все нарушения и соответствующие санкции должны быть точно определены как в рамках коллективного договора, так и непосредственно в трудовом договоре.

Из предусмотренных новым ТК взысканий - устное предупреждение является самым мягким. После устного предупреждения работодатель вправе лишить работника премии. Следующим видом наказания выступает штраф, то есть вычитаемая из зарплаты работника сумма, но не превышающая сумму самого оклада работника за один месяц. В отношении недопустимого поведения сотрудника работодатель, в худшем случае, может немедленно прекратить трудовые отношения с ним. В отличие от дифференцированной штрафной системы предыдущего ТК, она применяется только в крайнем случае.

В соответствии с положениями нового ТК, контроль за работниками от имени работодателя может осуществляться физическим и/или юридическим лицом на основании действующего устава компании, соответствующей доверенности или договора о сотрудничестве. Таким образом, новый ТК расширяет круг лиц, которые могут осуществлять контроль за работниками от имени работодателя, даже если данное лицо не состоит в штате этой компании, заключив при этом отдельный договор.