

# Tax & Legal Alert

Hungary • Issue 367 • 15 June 2009

Az Országgyűlés módosította a *Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényt*, a módosítások 2009. június 1-jével léptek hatályba.

Parliament has amended Act XXII of 1992 on the Labour Code; the amendments enter into force on 1 June 2009.

## Contacts:

Russell W. Lambert  
Country Managing Partner  
E-mail: russell.w.lambert@hu.pwc.com  
Tel: +36 1 461 9223

Gabriella Erdős  
Partner  
E-mail: gabriella.erdos@hu.pwc.com  
Tel: +36 1 461 9130

Paul Grocott  
Partner  
E-mail: paul.grocott@hu.pwc.com  
Tel: +36 1 461 9260

Tamás Lőcsei  
Partner  
E-mail: tamas.locsei@hu.pwc.com  
Tel: +36 1 461 9358

Susan Lumpkin  
Partner  
E-mail: susan.lumpkin@hu.pwc.com  
Tel: +36 1 461 9940

Zaid Sethi  
Partner  
E-mail: zaid.sethi@hu.pwc.com  
Tel: +36 1 461 9289

PricewaterhouseCoopers Kft.  
Wesselényi utca 16, Budapest, H-1077  
Tel: + 36 1 461 9100

[www.pwc.com/hu](http://www.pwc.com/hu)

This Tax & Legal Alert is produced by PricewaterhouseCoopers' tax department in co-operation with Réti, Antall & Madl Landwell, a Law Firm associated with PricewaterhouseCoopers.

Réti, Antall & Madl Law Firm  
Wesselényi utca 16/A, Budapest, H-1077  
Tel: + 36 1 461 9888

[www.landwellglobal.com/hu](http://www.landwellglobal.com/hu)

## Változó munkajogi szabályok

### Amendments to labor law regulations

Az Országgyűlés módosította a *Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényt*, a módosítások 2009. június 1-jével léptek hatályba. Olyan módosítások léptek hatályba, melyek munkajogi eszközökkel kívánják enyhíteni a válság hatásait a munkaidőkeretre, a pihenőidőre és a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó szabályok rugalmasabbá tételével.

A módosításokkal érintett szabályok a következők:

1. A napi munkaidő tartamának alapulvételével a munkáltató eddig legfeljebb háromhavi, illetve legfeljebb tizenkét heti keretben határozhatta meg a munkaidőt. Az új szabályozás lehetőséget ad arra, hogy a munkaidő legfeljebb négyhavi, illetve legfeljebb tizenhat heti keretben is meghatározható legyen.
2. A pihenőidőre vonatkozó rendelkezések is változtak. 2009. június 1. előtt a munkavállalót a készenlétet követően minden esetben megilletett 11 óra pihenőidő. E szabályozástól csak kollektív szerződés tartalmazhatott eltérő szabályokat. Az új szabályok szerint amennyiben a készenlét alatt munkavégzés nem történt, úgy a készenlétet követően a munkavállalót nem illeti meg pihenőidő.

Parliament has amended Act XXII of 1992 on the Labour Code; the amendments enter into force on 1 June 2009. These amendments are aimed at mitigating the effects of the economic crisis by the means of labour law, such as making the rules on the reference period, the rest period and overtime work more flexible.

The amended rules are the following:

1. Before these amendments, the employer was entitled to define the working time for periods no longer than three months or twelve weeks, based on the duration of daily working time. The new regulation provides that the working time may be defined for periods no longer than four months or sixteen weeks.
2. The rules concerning the rest period have changed as well. Before 1 June 2009 the employee was entitled to a rest period of eleven hours in any case after being on call. Only collective agreements were allowed to contain rules diverging from this regulation. According to the new rules, if no actual work was done while the employee was on call, then the employee is not entitled to a rest period.

## Tax & Legal Alert

Hungary • Issue 367 • 15 June 2009

3. A rendkívüli munkavégzés szabályai is módosultak. A korábbi szabályok szerint a munkáltató egyes munkavállalók számára – a munkavállalóval történő megállapodás alapján – az éves kétszáz órán felül további legfeljebb száz, összesen tehát legfeljebb háromszáz óra időtartamú rendkívüli munkavégzést rendelhet el. A munkáltató ezen megállapodást eddig csak olyan munkavállalóval köthette meg, akinek (i) a munkakörével azonos munkakörben az állami foglalkoztatási szervnél munkaerőigényét a munkáltató bejelentette és állásközvetítést kért, viszont az nem járt eredménnyel, és (ii) a munkavállaló magas szintű vagy kivételes ismereteket, illetve ilyen gyakorlatot igénylő munkára vagy szakmára rendelkezik képesítéssel, vagy egyébként olyan kivételes tudással rendelkezik, amely a munkáltató működéséhez feltétlenül szükséges. 2009. június 1-jétől azonban elegendő azon feltétel teljesülése, hogy az állami foglalkoztatási szervnél a munkáltató bejelentette munkaerőigényét, állásközvetítést kért, azonban az nem járt eredménnyel.
3. The regulation on overtime work has also been changed. As per the previous rules, if the employer agrees so with the employee, the employer is entitled to order 100 working hours more overtime work than the normally available 200 working hours, coming altogether to a maximum of 300 working hours per year. Previously the employer was entitled to conclude such an agreement with an employee only if (i) the employer had filed a request to the government employment agency to refer a worker in a similar position as the employee in question, and it proved unsuccessful, and (ii) if the employee is highly skilled and qualified for work that requires special knowledge or experience, or is in possession of some special field of expertise that is essential for the employer's operations. However, from 1 June 2009, meeting the first condition is sufficient, namely that the employer has filed a request to the government employment agency and it proved unsuccessful.

Dr. László Szűcs  
Réti, Antall & Madl Landwell

Dr. Szűcs László  
Réti, Antall és Madl Ügyvédi Iroda

## Tax & Legal Alert

Hungary • Issue 367 • 15 June 2009

Legal Disclaimer: The material contained in this alert is provided for general information purposes only and does not contain a comprehensive analysis of each item described. Before taking (or not taking) any action, readers should seek professional advice specific to their situation. No liability is accepted for acts or omissions taken in reliance upon the contents of this alert.

If you no longer wish to receive Tax & Legal Alert, please write to the following e-mail address: [tax.alert@hu.pwc.com](mailto:tax.alert@hu.pwc.com)

© 2009 PricewaterhouseCoopers Kft. All rights reserved. "PricewaterhouseCoopers" refers to the Hungarian firm of PricewaterhouseCoopers Kft. or, as the context requires, the network of member firms of PricewaterhouseCoopers International Limited, each of which is a separate and independent legal entity