

# Tax & Legal Alert

Ungarn • Ausgabe 413 • 15 Februar 2010

Bestimmte Regelungen des Arbeitsgesetzbuches werden ab 1. Februar 2010 sowie ab 1. Mai 2010 geändert.

## Änderungen des Ungarischen Arbeitsbuches

### Kontakte:

Russell W. Lambert  
Partner, Service Line Leader  
E-Mail: russell.w.lambert@hu.pwc.com  
Tel: +36 1 461 9223

Gabriella Erdős  
Partnerin  
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 Lócsei  
Partner  
E-Mail: tamas.locsei@hu.pwc.com  
Tel: +36 1 461 9358

Susan Lumpkin  
Partnerin  
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)

Diese Broschüre Tax & Legal Alert wurde von der Steuerberatungsabteilung von PricewaterhouseCoopers in Zusammenarbeit mit der kooperierenden Rechtsanwaltskanzlei Réti, Antall & Madl Landwell erstellt.

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)

Erklärung zur Haftungsbegrenzung: Die Ausführungen in vorliegender Broschüre dienen ausschließlich zur allgemeinen Information und beinhalten keine umfassende Prüfung der dargestellten Fragen. Wir bitten Sie, sich vor Durchführung (oder Nicht-Durchführung) jeglicher Schritte für eine auf Ihre konkrete Lage beziehende Beratung an unsere Experten zu wenden. Die PricewaterhouseCoopers Kft. übernimmt keinerlei Haftung im Zusammenhang mit dem aufgrund der Ausführungen in dieser Broschüre erfolgenden Vorgehen oder Unterlassen.

Soweit Sie unsere Broschüre Tax & Legal Alert zukünftig nicht mehr erhalten möchten, schreiben Sie bitte an die folgende E-Mail-Adresse: [tax.alert@hu.pwc.com](mailto:tax.alert@hu.pwc.com).

© 2010 PricewaterhouseCoopers Kft. Alle Rechte vorbehalten. Die Bezeichnung „PricewaterhouseCoopers“ bezieht sich auf das Büro der PricewaterhouseCoopers Kft. in Ungarn bzw., abhängig vom Kontext, auf das Netzwerk der PricewaterhouseCoopers International Limited, das aus als eigenständige und unabhängige juristische Personen zu qualifizierenden Mitgliedsunternehmen besteht.

Bestimmte Regelungen des Arbeitsgesetzbuches werden ab 1. Februar 2010 sowie ab 1. Mai 2010 geändert.

Ab 01. Mai 2010 muss ein Verfahren abgewickelt werden, welches einer Massenentlassung ähnlich ist, wenn das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer wegen der Auflösung des Arbeitgebers ohne Rechtsnachfolger (Liquidation, oder freiwillige Liquidation) massenweise beendet wird. In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Arbeitsamt, die Vertreter der Arbeitnehmer sowie die betroffenen Arbeitnehmer zu informieren und ihnen die gesetzlich vorgeschriebenen Daten zu übergeben.

Zum 1. Februar 2010 wurden die Regelungen bezüglich des Kündigungsschutzes modifiziert. Die bisherigen Rechtsvorschriften legten fest, dass der Kündigungsschutz bis zum dritten Lebensjahr des Kindes demjenigen Elternteil zusteht, der die Beihilfe zur Kleinkinderpflege (im Weiteren: „Beihilfe“) beantragt hat, auch wenn er vom unbezahlten Urlaub bereits zurückgekehrt sein sollte. Gemäß den jetzigen Änderungen steht der Kündigungsschutz bis zum dritten Lebensjahr des Kindes auch ohne Inanspruchnahme der unbezahlten Urlaubstage demjenigen Elternteil zu, der gemäß der obigen Ausführungen als Letzter den unbezahlten Urlaub in Anspruch genommen hat. Diese

Modifizierung war deshalb notwendig, weil ab 1. Mai 2010 dem Elternteil nur bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes die entsprechende Beihilfe zusteht, aber der Gesetzgeber den ursprünglichen dreijährigen Kündigungsschutz aufrechterhalten will.

Der Kreis der unter Kündigungsschutz stehenden Arbeitnehmer wird um diejenigen, die eine Adoption beantragen, erweitert. Sollte der Arbeitnehmer die Absicht haben, ein Kind zu adoptieren, ist man verpflichtet, eine Phase, die sog. „Vor-Betreuungsphase“ abzuwarten, welche eine primäre Rolle in der Entfaltung des Eltern-Kind Verhältnisses spielt. Aus diesem Grunde steht ab 1. Februar 2010 der Kündigungsschutz der/dem Adoptivmutter/-vater als Arbeitnehmer für höchstens 6 Monate nach dieser Vor-Betreuungsphase zu.

Die Arbeitgeber müssen also bei der ordentlichen Kündigung mit größerer Sorgfalt vorgehen: Es ist sinnvoll, in jedem Fall vor einer Kündigung vom Arbeitnehmer eine Erklärung einzuholen, nach der er an keinem Adaptationsverfahren teilnimmt.

Dr. Lívia Mihovics  
Réti, Antall & Madl Landwell

Dr. László Szűcs  
Réti, Antall & Madl Landwell