

Der Arbeitgeber muss vor der endgültigen Entscheidung die Meinung des Betriebsrates bzgl.

Das ungarische Arbeitsgesetzbuch wurde mit Wirkung zum 01. Januar 2012 geändert

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

János Kelemen
Partner
E-mail: janos.kelemen@hu.pwc.com
Tel: +36 1 461 9310

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

Zsolt Szelecki
Partner
E-mail: zsolt.szelecki@hu.pwc.com
Tel: +36 1 461 9733

David Williams
Partner
E-mail: david.williams@hu.pwc.com
Tel: +36 1 461 9354

Dóra Máthé
Partner
E-mail: dora.mathe@hu.pwc.com
Tel: +36 1 461 9767

László Réti
Partner
E-mail: laszlo.reti@hu.pwclegal.com
Tel: +36 1 461 9890

György Antall
Partner
E-mail: gyorgy.antall@hu.pwclegal.com
Tel: +36 1 461 9870

Der Arbeitgeber muss vor der endgültigen Entscheidung die Meinung des Betriebsrates bzgl. solcher Maßnahmen einzuholen, die den Einklang zwischen dem Familienalltag und der Arbeitsleistung betreffen. Hierzu gehören insbesondere Maßnahmen, von denen der sog. „geschützte Arbeitnehmerkreis“ (z.B. die Schwangeren und die Arbeitnehmer, die Alleinerzieher sind) betroffen ist, bzw. Vergleichsgespräche bzgl. Veranstaltungen, die an Ruhetagen oder Feiertagen abgehalten werden sowie die Vorstellungen des Unternehmens bzgl. der Beschäftigung der Teilzeitbeschäftigten.

Die Regelungen der Gründung des Arbeitsverhältnisses wurden ergänzt. Der Abschluss, die Modifizierung bzw. Auflösung des Arbeitsvertrags der begrenzten handlungsfähigen Beschäftigten bedarf der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters.

Der Begriff „Rentner“ wurde entsprechend den Regelungen des Gesetzes über das Erlöschen der Rente vor dem Erreichen der Altersgrenze modifiziert. Demnach kann eine erhöhte Abfindung ausschließlich solchen Mitarbeitern gezahlt werden, deren Arbeitsverhältnis innerhalb von 5 Jahren vor dem Erreichen der Berechtigung zur Inanspruchnahme der ordentlichen Rente durch die Kündigung des Arbeitgebers oder durch die Auflösung des Arbeitgebers ohne einen Rechtsnachfolger oder wegen einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitnehmers gekündigt wurde. Der Arbeitgeber kann ausschließlich bzgl. dieser Arbeitnehmer die Vorschriften anwenden, laut deren die ordentliche

Aufgrund der neuen Regelungen sind beide Elternteile berechtigt, die zusätzliche, einem nach den Kindern zustehenden Urlaubstage in Anspruch zu nehmen. Deswegen sind beide Elternteile berechtigt, bis zum 16. Lebensjahr des Kindes, über den Basisurlaub hinaus, diese zusätzlichen Urlaubstage in Anspruch zu nehmen.

Die Regelungen des Schwangerschaftsurlaubs wurden auch geändert. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer müssen bzgl. der Ausgabe des Schwangerschaftsurlaubs eine Vereinbarung treffen. Sollten sie keine Vereinbarung treffen können, ist der Schwangerschaftsurlaub so zu gewähren, dass mindestens vier Wochen auf die Zeit vor der Geburt fallen. Die Dauer des Schwangerschaftsurlaubs wird als Dienstzeit betrachtet, dementsprechend stehen der Arbeitnehmerin alle Rechte zu, die sie vor Beginn des Schwangerschaftsurlaubs erworben hat und die nach dem Ablauf des Schwangerschaftsurlaubs geltend gemacht werden können (Rechte aus einem Studienvertrag, Loyalitätsbonus aufgrund der beim Arbeitgeber verbrachten Dienstzeit). Der Schwangerschaftsurlaub kann aufgrund der neuen Regelungen auch von einer solchen Frau in Anspruch genommen werden, die mit einer Adoptionsabsicht ein Kind erzieht.

PricewaterhouseCoopers Magyarország Kft.
Wesselényi utca 16, Budapest, H-1077
Tel: + 36 1 461 9100
www.pwc.com/hu

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

Réti, Antall & Partners Law Firm
Wesselényi utca 16/A, Budapest, H-1077
Tel: + 36 1 461 9888
www.pwclegal.com/hu

Ab August 2011 kann der Urlaub, der auf die ersten sechs Monate des unbezahlten, zum Zwecke der Kinderpflege in Anspruch genommenen Urlaubs fällt, von dem Arbeitgeber bezahlt werden. Diese Regelung wird durch eine solche neue Regelung ergänzt, laut der ausschließlich der für sechs Monate gerechnete Urlaub ausbezahlt werden kann, auch wenn der Arbeitnehmerin gemäß den früheren Vorschriften für das vollständige erste Jahr des unbezahlten Urlaubs Urlaubstage zustanden.

Die Regelungen der Arbeitszeitermäßigungen wurden auch ergänzt. Der Arbeitnehmer wird für die Dauer von der Arbeit oder von dem Bereitschaftsdienst freigestellt, für die er seine Abwesenheit mit besonders triftigen persönlichen Familien- oder sonstigen Ereignissen begründet. Für diesen Zeitraum steht dem Arbeitnehmer Absenzgeld zu.

Das Gesetz beinhaltet ab jetzt Regelungen bzgl. Arbeitnehmer, die auch vor dem 1. Dezember 2011 für eine unbefristete Zeit überlassen worden sind. Die Regelung, laut der Arbeitnehmer nur für eine Periode von maximal 5 Jahren überlassen werden können, ist auch für diese Arbeitnehmer maßgebend. In deren Angelegenheit ist der 1. Dezember 2011 der erste Tag der Beschäftigung, und diese kann nur bis zum 01. Dezember 2016 aufrechterhalten werden.

Sollten Sie Fragen zu den Obigen haben, steht Ihr gewohnter Kontaktpartner oder bzw. László Szűcs (Tel.: +36 1 461 9891, E-Mail: laszlo.szucs@hu.pwclegal.com) gerne zur Verfügung.

Tax & Legal Alert

Ungarn • Ausgabe 479 • 19 Januar 2012

Erklärung zur Haftungsbegrenzung: Diese Publikation wurde ausschließlich als allgemeine Beratung im allgemeinen Interesse verfasst und stellt keine Leistung im Sinne einer Fachberatung dar. Sie sollten nicht aufgrund der in dieser Publikation festgehaltenen Informationen handeln, ohne zuvor spezifischen fachlichen Rat eingeholt zu haben. Wir übernehmen weder ausdrücklich noch implizit Haftung oder Garantien, für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der in dieser Publikation festgehaltenen Informationen, und PricewaterhouseCoopers Magyarország Kft. Und Réti, Antall & Partners Law Firm, ihre Mitglieder, Angestellten und Bevollmächtigten anerkennen und gewährleisten keinerlei Haftung, Verantwortlichkeit oder Sorgfaltspflicht für Konsequenzen jeglicher Art, die Ihnen oder einer anderen Person durch eine Tätigkeit oder durch die Unterlassung einer Tätigkeit verursacht wird, welche gemäß der in dieser Publikation verfassten Informationen durchgeführt wurde, oder für Entscheidungen, die auf vorliegenden Informationen beruhen.

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.

© 2012 PricewaterhouseCoopers Magyarország Kft. Alle Rechte vorbehalten. Die Bezeichnung „PricewaterhouseCoopers“ bezieht sich auf das Büro der PricewaterhouseCoopers Magyarország 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.

Sind Sie auf die durch das neue Arbeitsgesetzbuch eingeführten Änderungen vorbereitet? Wissen Sie, wie Sie die internen Regelungen Ihres Unternehmens umgestalten sollen?

Wir sind gerne bereit, Ihnen zu helfen!

Sie werden zu unserer Konferenz über das neue Arbeitsgesetzbuch, die in April im Rahmen der Veranstaltungsreihe der PwC Steuer- und Rechtsseminare stattfindet, herzlich eingeladen. Unsere Kollegen werden Ihnen **in einem praktischen Kurs** ein umfassendes Bild der wichtigsten arbeitsrechtlichen Änderungen geben, die Sie betreffen.

Für weitere Information stehen Ihnen unsere Mitarbeiter gerne zur Verfügung:

Dr. Géza Réczei
Direktor
Tel: +36 1 461 9737
E-Mail: geza.reczei@hu.pwc.com

Beáta Kőrösi
Bildungsleiterin
Tel: +36 1 461 9623
E-Mail: beata.korosi@hu.pwc.com