

Tax & Legal Alert

Hungary • Issue 413 • 15 February 2010

A Munka Törvénykönyve egyes rendelkezései 2010. február 1-jével és 2010. május 1-jével módosulnak.

On 1 February 2010, certain amendments to the Labour Code came into force, while other amendments will take effect from 1 May 2010.

Módosult a Munka Törvénykönyve

Amendments to Labour Code

Contacts:

Russell W. Lambert
Partner, Service Line Leader
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

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

A Munka Törvénykönyve egyes rendelkezései 2010. február 1-jével és 2010. május 1-jével módosulnak.

2010. május 1-jétől a csoportos létszámcsökkentés esetében alkalmazotthoz hasonló eljárást kell lefolytatni, ha a munkáltató jogutód nélküli megszűnése (felszámolása vagy végelszámolása) miatt tömegesen szűnik meg a munkavállalók munkaviszonya. Ebben az esetben a munkáltatónak a megszűnésről tájékoztatnia kell a munkaügyi központot, a munkavállalók képviselőit és az érintett munkavállalókat, valamint köteles átadni számukra a törvényben meghatározott adatokat.

2010. február 1-jével változott a felmondási védelem szabályozása. Eddig a felmondási védelem a gyermekgondozási segélyt (a továbbiakban: **GYES**) igénylő szülőt illette meg a gyermek hároméves koráig akkor is, ha a szülő már visszatért a fizetés nélküli szabadságról. Ez a szabály úgy változik, hogy a védelem a fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül a gyermek hároméves koráig azt a szülőt fogja megilletni, aki a fizetés nélküli szabadságot a fentiek szerint utoljára vette igénybe. Erre a változtatásra azért volt szükség, mert a GYES 2010. május 1-jétől csak a gyermek kétéves koráig jár majd az egyik szülőnek és a jogalkotó fenn kívánta tartani az eredeti hároméves védelmi időt.

On 1 February 2010, certain amendments to the Labour Code came into force, while other amendments will take effect from 1 May 2010.

From 1 May 2010, if employment relationships cease to exist in large numbers because of the termination of an employer without a legal successor (liquidation or voluntary liquidation), a process similar to that used for collective redundancies will have to be carried out. In such cases, the employer must inform the competent employment authority, the affected employees and their representatives of the termination and must supply them with further information as required by law.

The rules on protection against dismissal were amended as of 1 February 2010. Until that date, rules protected a parent who was receiving childcare allowance ("GYES") until the child reached the age of three, even if the parent returned from unpaid leave of absence while still receiving GYES. Under the amended rules, the parent who was on unpaid leave of absence on the last occasion after his or her child was born will be protected from dismissal until the child reaches the age of three, even if the parent returns from unpaid leave. From 1 May 2010, GYES will be paid only until the child reaches the age of two. The purpose of this amendment was to continue granting one of the parents the three-year protection time.

Bővülni fog a felmondási védelem alatt állók köre az örökbefogadást kérő munkavállalókkal. Ha a munkavállaló gyermeket szeretne örökbe fogadni, azt egy kötelező gondozásba helyezési időszak előzi meg, amely a szülő-gyermek kapcsolat kialakulásában elsődleges fontosságú időszak. Ezért a felmondási védelem 2010. február 1-jétől a kötelező gondozásba helyezéstől számított legfeljebb hat hónapig megilleti a munkavállalót.

Nagyobb körültekintéssel kell tehát eljárnia a munkáltatónak rendes felmondás gyakorlása esetén, ezért célszerű minden esetben a felmondás közlése előtt megerősítést kérni a munkavállalótól, hogy nem vesz részt örökbefogadással kapcsolatos eljárásban.

Dr. Mihovics Livia
Réti, Antall és Madl Ügyvédi Iroda

Dr. Szűcs László
Réti, Antall és Madl Ügyvédi Iroda

The range of protected employees will be extended to include employees who would like to adopt a child. A compulsory trial period of placing the child into the adoptive parent's care will precede the adoption. This period is significant in the formation of the parent-child relationship. Therefore, since 1 February 2010, employees who would like to adopt a child are protected from dismissal for up to six months from the beginning of the compulsory pre-adoption trial period.

As a result, employers should exercise greater care when terminating an employee by ordinary termination and should request the affected employees to confirm that they are not engaged in an adoption procedure before notice of termination is given.

Dr. Livia Mihovics
Réti, Antall & Madl Landwell Law Firm

Dr. László Szűcs
Réti, Antall & Madl Landwell Law Firm

Tax & Legal Alert

Hungary • Issue 413 • 15 February 2010

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

© 2010 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.