

A munkáltató köteles döntése előtt az üzemi tanáccsal véleményeztetni azokat az intézkedéseit is, amelyek a családi élet és a munkatevékenység összehangolását érintik.

The employer must obtain the opinion of the workers' council in issues which may have an influence on the work life balance in advance.

Módosult 2012. január 1-től a Munka Törvénykönyve

The Hungarian Labour Code was changed as of 1 January 2012

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

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 Máthe
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

A munkáltató köteles döntése előtt az üzemi tanáccsal véleményeztetni azokat az intézkedéseit is, amelyek a családi élet és a munkatevékenység összehangolását érintik. Ide tartozhatnak különösen az ún. „védett” munkavállalói kört (pl. kismamák, gyermeküket egyedül nevelő munkavállalók) érintő intézkedések, a pihenőnapokra, szabadnapokra eső vállalati eseményekről való egyeztetések, a részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó vállalati elképzelések, stb.

Kiegészültek a munkaviszony létesítésének szabályai. A korlátozottan cselekvőképes személy munkaszerződésének megkötéséhez, módosításához, illetve a megszüntetéséhez a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges.

Pontosításra került a törvényben a „nyugdíjas” fogalma, összhangban a korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről szóló jogszabállyal. Megszűnt az előrehozott (csökkentett összegű előrehozott) nyugdíjon, a szolgálati nyugdíjon, a korengedményes nyugdíjon, a más, az öregségi nyugdíjjal egy tekintet alá eső nyugellátáson, avagy a rokkantsági nyugdíjon alapuló nyugdíj fogalom. Az emelt szintű végkielégítés ennek megfelelően a jövőben már csak annak a munkavállalónak jár, akinek a munkaviszonya az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg a munkáltató rendes felmondása, illetve jogutód nélküli megszűnés esetén, vagy a munkavállaló rendkívüli felmondása miatt.

The employer must obtain the opinion of the workers' council in issues which may have an influence on the work life balance in advance. Such issues include especially the measures with regard to “protected employees” (e.g. pregnant women or employees who take care of their child alone), to official events that are organised on days off or on rest days or to planned measures with regard to part-time workers.

The rules of establishing an employment relationship have been also amended. The conclusion, amendment and termination of the employment contract of employees with diminished capacity require the approval of the employee's statutory representative.

The definition of “retired person” has been amended in line with the act on the abolishment of different types of early retirements. Consequently, special increased severance payment can be paid only to those employees, whose employment relationship is terminated within a period of five years before reaching the ordinary retirement age applicable to the employee and if the employment relationship is terminated by the employer's ordinary termination, by the employer's liquidation without legal successor or by the employee's extraordinary termination. Solely the employment relationship of these employees may be terminated without giving a reason for the termination.

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 PricewaterhouseCoopers.

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

Ugyancsak ezen munkavállalók esetében tekinthet el a munkáltató a rendes felmondás indokolásától is.

Az új jogszabály szerint a gyermekek után járó pótszabadság ettől az évtől mindkét szülőnek jár, vagyis a gyermekek tizenhat éves koráig mindkét szülő jogosult az alapszabadságon túl a teljes pótszabadság igénybevételére is.

Módosultak a szülési szabadságra vonatkozó szabályok is. A szülési szabadság kiadásában a feleknek kell megállapodniuk. Ha nem állapodnak meg, akkor úgy kell kiadni, hogy a szülés várható időpontja elé legfeljebb négy hét essen. A szülési szabadság időtartama munkában töltött időnek minősül, vagyis a munkavállaló által a szülési szabadság megkezdéséig megszerzett jogok a szülési szabadság végéig változatlanok maradnak, és a szülési szabadság lejártát követően érvényesíthetők lesznek (pl. tanulmányi szerződésből eredő jogosultságok, munkáltatónál töltött időhöz kötött hűségjutalom, stb.). Szülési szabadság mostantól fogva annak a nőnek is jár, aki örökbefogadási szándékkal nevelésbe vesz egy gyermeket.

2011 augusztusától a gyermek ápolására igénybe vett fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára járó szabadság pénzben a munkáltató által megváltható. Ehhez a szabályhoz illeszkedik az az új kisegítő szabály is, miszerint a munkáltató akkor is csak a fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára járó szabadságot jogosult pénzben megváltani, ha egyébként a munkavállalót a korábbi szabályok szerint még a fizetés nélküli szabadság első évére illette meg szabadság.

Kiegészültek a munkaidő-kedvezmény esetei is. Eszerint a munkavállaló mentesül a rendelkezésre állás, illetve a munkavégzési kötelezettség alól arra az időtartamra, ameddig különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt a távolléte. Erre az időtartamra a munkavállalót távolléti díj illeti meg.

Végezetül, a törvény mostantól rendelkezik a kikölcsonzés ideiglenességének alkalmazásáról a 2011. december 1-jét megelőzően már kölcsönzött munkavállalókra nézve is.

Based on the new legislation both parents are entitled to additional holidays, which means that until their child reaches the age of 16 years, both parents are entitled to the total amount of the additional holiday, beyond the base holiday

Rules of the maternity leave have been also changed. The parties should agree on the starting date of the maternity leave. Unless they not reach an agreement, the maternity leave must be split in a way that 4 weeks fall prior to the expected date of the birth. The maternity leave shall be regarded as part of the service time, therefore all rights and entitlements that were gained by the employee until the maternity leave, maintain unchanged until the end of the maternity leave (e.g. rights arising from study contract, loyalty bonus etc.). Women will be also entitled to maternity leave if they take care of a child with the purpose of an adoption.

From August 2011 the employer may pay compensation for the employee instead of providing holidays that should be calculated for the first six months of the unpaid holiday taken for child care purposes. This rule has been amended in a way that even if the holiday is calculated on the basis of the entire first year of the unpaid holiday, paying compensation instead of providing holiday is applicable only for the first six months.

Situations when the employee can be absent from work has been also changed. The employee may be released from work or from his/her standby duties if he/she has a special extraordinary situation based on his/her personal or family circumstances or due to unavoidable reason. The employer has to pay absence-fee for the term of such absence.

Finally the act contains up now rules applicable to employees hired for an indefinite period, starting even before 1 of December 2011. The rule saying that employees may only be hired for a definite term of maximum 5 years, is also applicable to these employees. In their case 1 December 2011 should be considered as a starting date and the employment relationship may exist only until 1 December 2016.

Eszerint a 2011. december 1-jét megelőzően már kölcsönzés keretében, határozatlan időre foglalkoztatott munkavállalók esetében is alkalmazni kell azt a szabályt, hogy a munkerő-kölcsönzési célból létesített munkaszerződés legfeljebb öt évre létesíthető, azzal, hogy esetükben kezdő időpontnak 2011. december 1-jét kell tekinteni. Ennek megfelelően ezen munkavállalókkal a munkaerő-kölcsönzésre létrejött munkaviszony legfeljebb 2016. december 1. napjáig maradhat fenn.

* * *

Amennyiben a fentiekkel kapcsolatban, bármilyen kérdése merülne fel, kérjük, forduljon szokásos kapcsolattartó partneréhez vagy Szűcs Lászlóhoz (tel: +36 1 461 9891, e-mail: laszlo.szucs@hu.pwclegal.com).

* * *

If you have any questions regarding the above, please contact László Szűcs (phone: +36 1 461 9891, e-mail: laszlo.szucs@hu.pwclegal.com) or your usual relationship partner.

Felkészült az Új Munkatörvénykönyvében foglalt változásokra? Tudja, hogy hogyan lenne célszerű átalakítania cége belső szabályzatait?

Mi segítünk Önnek!

Vegyen részt a PwC Adó- és Jogi Szemináriumok képzéssorozat keretében megrendezésre kerülő, az **Új Munkatörvénykönyvről szóló áprilisi konferenciánkon**, ahol kollégáinktól **gyakorlati kurzus** keretében kaphat átfogó képet a legfontosabb, Önt érintő munkajogi változásokról.

További információért keresse munkatársainkat:

Dr. Réczei Géza

Igazgató

Tel: +36 1 461 9737

E-mail: geza.reczei@hu.pwc.com

Kőrösi Beáta

Képzési vezető

Tel: +36 1 461 9623

E-mail: beata.korosi@hu.pwc.com

Are you ready for the changes introduced by the new Labour Code?

Do you know how you should revise your company's internal policies?

If not, we are here to help you!

We are pleased to invite you to the **PwC conference on the new Labour Code to be held in April** as part of our Tax and Legal Seminar series. Our experts will provide a **practical, comprehensive overview** of the most important labour law-related changes that matter to you.

For more information please contact:

Dr. Géza Réczei

Director

Tel: +36 1 461 9737

E-mail: geza.reczei@hu.pwc.com

Beáta Kőrösi

Training manager vezető

Tel: +36 1 461 9623

E-mail: beata.korosi@hu.pwc.com

Tax & Legal Alert

Hungary • Issue 479 • 19 January 2012

Legal Disclaimer: This publication has been prepared for general guidance on matters of interest only, and does not constitute professional advice. You should not act upon the information contained in this publication without obtaining specific professional advice. No representation or warranty (express or implied) is given as to the accuracy or completeness of the information contained in this publication, and, to the extent permitted by law, PricewaterhouseCoopers Hungary Ltd. and Réti, Antall & Partners Law Firm, its members, employees and agents do not accept or assume any liability, responsibility or duty of care for any consequences of you or anyone else acting, or refraining to act, in reliance on the information contained in this publication or for any decision based on it.

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

© 2012 PricewaterhouseCoopers Hungary Ltd. All rights reserved. In this document, "PwC" refers to PricewaterhouseCoopers Hungary Ltd., which is a member firm of PricewaterhouseCoopers International Limited, each member firm of which is a separate legal entity.