

Mitte Juli wurden die Änderungen im Arbeitsgesetzbuch veröffentlicht. Ein Teil der neuen Regelungen sind bereits in Kraft, andere werden jedoch erst am 1. Dezember 2011 Rechtskraft erlangen.

## Praktisches zu den aktuellen Änderungen im ungarischen Arbeitsgesetzbuch

### 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

PricewaterhouseCoopers Magyarországi 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 & Partners Law Firm erstellt.

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

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

Mitte Juli wurden die Änderungen im Arbeitsgesetzbuch veröffentlicht. Ein Teil der neuen Regelungen sind bereits in Kraft, andere werden jedoch erst am 1. Dezember 2011 Rechtskraft erlangen. Bezüglich der bereits wirksamen Modifizierungen sind in der Praxis Änderungen zu beachten und folgende Vorkehrungen zu treffen:

Gemäß den neuen Rechtsvorschriften **muss der Betriebsrat für eine Auftragsdauer von 5 Jahren gewählt werden**. Diese Vorschrift muss jedoch erst ab den kommenden Betriebsratswahlen angewandt werden. Bei bereits laufenden Betriebsratswahlen haben die Parteien das Recht zu entscheiden, welche Vorschrift sie anwenden. Sie haben die Möglichkeit, zwischen der dreijährigen oder der fünfjährigen Auftragsdauer zu wählen. Man muss sich jedoch vor Augen halten, dass die Arbeitnehmer über die neue, längere Auftragsdauer informiert werden müssen.

Eine **Probezeit**, welche länger ist als 3 Monate, kann ausschließlich im Kollektivvertrag geregelt werden, darf aber die Dauer von 6 Monaten nicht überschreiten. Die im Kollektivvertrag geregelte Vereinbarung schließt jedoch nicht die Pflicht des Arbeitgebers und die des Arbeitnehmers aus, die Probezeit auch in einem sog. Individualvertrag festzulegen. Daraus ist abzuleiten, dass im Arbeitsvertrag eine Probezeit von höchstens 90 Tagen vereinbart werden kann, solange der Arbeitgeber nicht mit den Gewerkschaften eine entsprechende Vereinbarung über die Verlängerung der Probezeit und deren Regelung im Kollektivvertrag trifft.

Sollte der Arbeitnehmer nach dem 1. August 2011 **von einer unbezahlten Abwesenheit, welche zur Pflege bzw. Betreuung eines Kindes zugesichert wurde**, zurückkehren, muss der Urlaub

bereits gemäß den neuen Rechtsvorschriften verrechnet werden. D.h. der dem Arbeitnehmer zustehende Urlaub kann einerseits in bar abgegolten werden, andererseits steht dem Arbeitnehmer der ordentliche Urlaub nicht für das erste Jahr der unbezahlten Abwesenheit, welche nicht zur Pflege bzw. Betreuung eines Kindes in Anspruch genommen wurde, sondern nur für die ersten sechs Monate dieser Abwesenheit zu. Beschließt der Arbeitgeber den Urlaub nicht in bar abzugelten, sind die Urlaubstage dem Arbeitnehmer innerhalb von 183 Tagen zu gewähren. Die 183 Tage Frist wird freilich jedoch ab dem Tag der Rückkehr gezählt. Die Parteien können natürlich von dieser Regel zugunsten des Arbeitnehmers abweichen, und der Arbeitgeber kann – je nach eigenem Ermessen – eine solche Entscheidung treffen, dass er eine bestimmte Zeit lang die Urlaubstage noch gemäß der alten Vorschriften berechnet. Der Arbeitgeber hat sogar die Möglichkeit, durch die Kombination der alten und neuen Vorschriften dem rückkehrenden Arbeitnehmer die Urlaubstage gemäß den alten Vorschriften zu berechnen, aber aufgrund den neuen Regelungen in bar abzugelten. Es kann auch vorkommen, dass bei manchen Arbeitgebern ein Kollektivvertrag vorschreibt, dass dem Arbeitnehmer der Urlaub nicht für das erste Jahr der unbezahlten Abwesenheit, welcher ihm zur Pflege bzw. Betreuung eines Kindes zusteht, gewährt wird. In diesem Fall können die neuen Vorschriften bezüglich der Berechnung der Urlaubstage solange nicht angewandt werden, wie der Kollektivvertrag nicht gemäß den neuen Vorschriften geändert wird. Auch in diesem Fall kann man die verrechneten Urlaubstage – aufgrund der Vereinbarung der Parteien - in bar abgelten.

Sollte **die Arbeitnehmerin, die sich in unbezahltem Urlaub befindet**, nach dem 1. August 2011 ankündigen, dass sie die Absicht hat, die Arbeit beim Arbeitgeber wieder aufzunehmen, muss sie vom Arbeitgeber innerhalb von 30 bzw. 60 Tagen in ihren ursprünglicher Arbeitskreis zurückgesetzt werden, abhängig davon, ob sie mehr oder weniger als 6 Monate von der Arbeit abwesend war. Kann der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nachkommen, muss er der Arbeitnehmerin nach Ablauf der genannten 30 bzw. 60 Tage Frist das für die Standzeit geltende Grundgehalt auszahlen.

Am 1. August ist die Vorschrift in Kraft getreten, gemäß der den Arbeitnehmern mindestens einmal pro Jahr **ein Urlaub von 14 aufeinander folgenden Kalendertagen gewährt werden muss** (früher hat das Gesetz bzgl. dieser 14 Tage keine Regelungen enthalten). Die neue Rechtsnorm bezieht sich sinngemäß auf das Jahr 2011. Bei Arbeitnehmern, die bereits 14 Kalendertage lang ununterbrochen abwesend waren, gilt diese Bedingung als erfüllt, doch den übrigen Arbeitnehmern muss die 14-Tage Abwesenheit im Jahr 2011 bis zum Ende des Jahres gewährt werden. Die 14 Tage können auch auf die Weise gesichert werden, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaub Ende 2011 beginnt und 5 Tage auf das Jahr 2012 übergehen. Um die Urlaubstage im Voraus planen zu können, wäre es sinnvoll, die festgelegten Urlaubspläne zu überprüfen und diese mit Zustimmung der Arbeitnehmer entsprechend zu modifizieren.

Ebenfalls ab dem 1. August tritt die Möglichkeit in Kraft, dass **im Falle der außerordentlichen Überstunden**, d.h. im Falle der Überschreitung der täglichen, gemäß der Arbeitseinteilung angeordneten Arbeitszeit bzw. im Fall der über den Arbeitsrahmen hinaus erbrachten Arbeitsstunden, die Arbeitgeber einseitig vorschreiben können, dass anstatt der 50prozentigen Überstundenprämie den Arbeitnehmern entsprechend **Freizeit** gewährt wird. Die Möglichkeit der Gewährleistung der Freizeit besteht jedoch nur bei Arbeitgebern, in deren Kollektivverträgen die Gewährung der Überstundenprämie als Entgelt der Überstunden nicht bindend vorgeschrieben ist. Die Arbeitgeber können das Recht der Gewährung der

Freizeit als Entgelt der Mehrarbeit an Stelle der Überstundenprämie schriftlich im Voraus und ausschließlich bei erst nach dem 1. August verordneten Überstunden anwenden. Eine weitere Voraussetzung für die Freizeitgewährung ist, dass der Umfang der Freizeit und der Umfang der Überstunden übereinstimmen.

Ab 1. Dezember 2011 **ändern sich auch die Regeln der Arbeitnehmerüberlassung**. Ab diesem Zeitpunkt ist hinsichtlich des Arbeitslohns aller überlassenen Arbeitnehmer das Prinzip der gleichen Behandlung sowohl bzgl. des Arbeitslohnumfanges als auch bzgl. des Arbeitslohnschutzes anzuwenden. In der Praxis bedeutet diese Erfordernis, dass ab dem 1. Dezember sämtlichen Arbeitnehmern derselbe Grundlohn gesichert werden muss, der auch den eigenen, im gleichen Arbeitskreis beschäftigten Arbeitnehmern gezahlt wird. Sollten zwischen den Arbeitslöhnen der im gleichen Arbeitskreis tätigen Arbeitnehmern Differenzen bestehen, so ist zu prüfen, ob es einen eigenen Arbeitnehmer gibt, der über die gleiche Erfahrung und Bildung verfügt wie der überlassene Arbeitnehmer. Der Grundlohn des eigenen Arbeitnehmers ist als maßgeblich zu betrachten. Sollte auch diese Methode scheitern, ist zu prüfen, wie hoch das Durchschnittsgehalt der im selben Bereich tätigen Arbeitnehmer ist, und dieses Durchschnittsgehalt ist auch im Falle der überlassenen Arbeitnehmer anzuwenden.

Ab dem 1. Dezember 2011 sollen die überlassenen Arbeitnehmer nicht nur hinsichtlich des Grundlohns, sondern auch mit Hinblick auf sonstige Zuwendungen, d.h. auch hinsichtlich der Cafeteria-Leistungen und sonstiger Gehalt-ähnlicher Zuwendungen, welche diesem Arbeitskreis zugeordnet werden, gleich den eigenen Arbeitnehmern behandelt werden.

Da man ab dem 1. Dezember praktisch dasselbe Gehaltssystem anwenden muss wie im Falle der eigenen Mitarbeiter, ist diesbezüglich mit den Arbeitnehmerüberlassungsfirmen Rücksprache zu halten, und die Arbeitnehmer sind über den Betrag der Cafeteria-Leistungen zu informieren. Die Cafeteria ist selbstverständlich für den

letzten Monat des Jahres 2011 zeitanteilig zu gewähren.

Sollten unter den Leistungen solche Cafeteria-Elemente vorkommen, die ihrer Natur wegen nicht zeitanteilig pro Monat zugesichert werden können, ist dieses Cafeteria-Element durch andere Leistungen bzw. durch Barauszahlungen zu ersetzen.

Als **andere bedeutende Modifizierung im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung** ist festzuhalten, dass die Dauer der Überlassung eines bestimmten Arbeitnehmers **nicht mehr als 5 Jahre betragen darf**. Hieraus resultieren einige Fragen. Einerseits müssen die überlassenen Arbeitnehmer, die bereits länger als 5 Jahre bei demselben Arbeitgeber tätig sind, von diesem spätestens bis zum 1. Dezember fest angestellt oder der Arbeitnehmerüberlassungsfirma „zurückgegeben“ werden.

Es kann jedoch vorkommen, dass die Arbeitnehmerüberlassungsfirma ihren Arbeitnehmer zurückruft, da selbst eine Arbeitnehmerüberlassungsfirma den Arbeitnehmer nicht länger als 5 Jahre im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigen darf. Auch in einem solchen Fall besteht die Möglichkeit, dass die Arbeitnehmerüberlassungsfirma als Arbeitgeber den Arbeitnehmer fest anstellt.

Die Einführung der Arbeitnehmerüberlassung für einen fest bestimmten Zeitraum bezweckt, dass die Arbeitnehmer nicht für längere Zeit im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt, sondern nach Ablauf der bestimmten Frist (5 Jahre) endgültig angestellt werden. Die Rechtsnorm schreibt jedoch die feste Anstellung nicht als Pflicht vor, so ist der ausleihende Arbeitgeber nicht verpflichtet, den überlassenen Arbeitnehmer fest anzustellen, sondern hat die Möglichkeit, den Arbeitnehmer der Arbeitnehmerüberlassungsfirma „zurückzugeben“.

Falls das Arbeitsverhältnis des überlassenen Arbeitnehmers bei dem ausleihenden Arbeitgeber 5 Jahre überschreitet und es nicht zur Rückgabe kommt, besteht das Risiko, dass der Arbeitnehmer endgültig wie der eigene Arbeitnehmer der Arbeitnehmerüberlassungsfirma, d.h. des Arbeitgebers, zu behandeln ist.

Ebenfalls neu ist die Vorschrift, gemäß der der Betriebsrat und die Gewerkschaft mit Vertretern jedes Halbjahr mindestens einmal über die Anzahl und Beschäftigungsbedingungen der überlassenen Arbeitnehmer (d.h. über den Arbeitskreis, in dem diese Arbeitnehmer beschäftigt werden; darüber, welchen Arbeitslohn und weitere Lohnzuschüsse/Nebenleistungen bzw. Cafeteria-Leistungen sie erhalten, etc.) bzw. über die unbesetzten Arbeitsstellen (d.h. in welchen Arbeitskreisen der Arbeitgeber überlassene Arbeitnehmer beschäftigt) informiert werden müssen. Die Mitteilung kann auf gewöhnliche Art und Weise erfolgen, d.h. eine gesonderte schriftliche Benachrichtigung ist nicht erforderlich, aber die Gewerkschaften sowie der Betriebsrat können Einsicht in die Lohnangaben bzgl. der Vergütung der betroffenen überlassenen Arbeitnehmer verlangen. Hinsichtlich der Angaben zum Lohn bzw. zu sonstigen Beschäftigungsbedingungen unterliegen die Gewerkschaften und die Mitglieder des Betriebsrats der Schweigepflicht.

Dr. László Szűcs  
Law Firm Member  
Réti, Antall & Partners Law Firm  
H- 1077 Budapest, Wesselényi u. 16/a.  
Tel: +36 1 461 9891  
Office: +36 1 461 9888

## Tax & Legal Alert

Ungarn • Ausgabe 461 • 14 September 2011

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 Magyarországi 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.

© 2011 PricewaterhouseCoopers Magyarországi Kft. Alle Rechte vorbehalten. Die Bezeichnung „PricewaterhouseCoopers“ bezieht sich auf das Büro der PricewaterhouseCoopers Magyarországi 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.

