

2011. július közepén jelent meg a Munka Törvénykönyve módosítása. Az új szabályok részben már hatályba léptek, részben december 01-én lépnek hatályba.

Amendments to the Labor Code were published in mid July 2011. Part of the new rules have already part come into force, part will come into force on 01.

Gyakorlati tanácsok a Munka Törvénykönyve aktuális módosításával kapcsolatban

Practical advices to the actual amendments to the Labor 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

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 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

2011. július közepén jelent meg a Munka Törvénykönyvének módosítása. Az új szabályok részben már hatályba léptek, részben 2011. december 1-jén lépnek hatályba. Az elfogadott módosításokkal kapcsolatosan a következő változásokra, gyakorlati teendőkre szeretnénk felhívni figyelmüket.

Az új jogszabály szerint az üzemi tanácsot 5 évre kell választani. Ezt a rendelkezést a következő üzemi tanácsi választástól kell alkalmazni. Ahol most folynak az üzemi tanácsi változások, ott a felek jogosultak eldönteni, hogy az új, vagy a régi szabályokat alkalmazzák. Fontos, hogy ilyenkor a választó munkavállalókat tájékoztatni kell arról, hogy már nem három, hanem öt éves tartamra választják az üzemi tanács tagjait.

A 3 hónapnál hosszabb, legfeljebb 6 hónapra terjedő próbaidőt csak kollektív szerződésben lehet szabályozni és a kollektív szerződésben történő megállapodás nem mentesíti a munkáltatót és a munkavállalót az alól a kötelezettség alól, hogy a próbaidőben az egyedi munkaszerződésben is meg kell állapodni. A hivatkozott szabályokból az is levezethető, hogy mindaddig ameddig a munkáltató nem állapodik meg a szakszervezetekkel a maximum 6 hónapos próbaidő alkalmazásáról, és ennek kollektív szerződésben történő szabályozásáról, a munkaszerződésben maximum 90 napos próbaidő alkalmazásában lehet megállapodni.

Ha a gyermek gondozása vagy ápolása miatt kapott fizetés nélküli szabadságról a munkavállaló 2011. augusztus 1-jét követően tér vissza, úgy részére a szabadságot már az új szabályok szerint kell elszámolni. Ez azt jelenti, hogy

Amendments to the Labor Code were published in mid July 2011. Part of the new rules have already part come into force, part will come into force on 1 December 2011. The following are some important changes, and the impact those changes will have in practice.

The new rules stipulate that works councils have to be elected for five years. This regulation must be implemented at the employees' next works council election. At the current works council elections, the parties are entitled to decide if they will implement the new or the old rules. In this case it is important that employees holding the election must be informed that the members of the works council are no longer being elected for three years but for five.

Collective bargaining agreements can now contain provisions for probation periods longer than three month, but at most six months. However, settling on this – maximum six-month – probation period in the collective agreement does not exempt employers and employees from the obligation to agree on the length of probation in the individual employment contract as well. From the referred to rules it can also be deduced that as long as the employer does not settle with the trade unions on the application of the maximum six-month probation period, and on such provisions in the collective agreement, the employment contract cannot contain a probation period of more than 90 days.

If an employee returns from unpaid child-care or child-rearing leave after 1 August 2011, her vacation now has to be calculated according to the new rules. This means that, on the one hand, the vacation to be granted can be paid out in cash, on

a munkavállaló részére kiadandó szabadság egyrésztől megváltható pénzben, másrésztől a szabadság nem a gyermek gondozása és ápolása miatt kapott fizetés nélküli szabadság első évére, hanem csupán az első 6 hónapjára számítandó/ill. fizetendő. Ha a munkáltató úgy dönt, hogy ezt a szabadságot nem fizeti ki, úgy a számított szabadságot 183 napon belül kell kiadni. A 183 nap természetesen a visszatérés napjától számítandó. A felek ettől a szabálytól a munkavállaló javára eltérhetnek, és a munkáltató – mérlegelési jogkörében eljárva – hozhat olyan döntést, hogy meghatározott ideig még a régi szabályokat alkalmazza a kiadandó szabadság mértékével kapcsolatosan. Arra is lehetősége van a munkáltatónak, hogy a régi és új szabályok kombinálásával a visszatérő munkavállaló számára a régi szabályok szerint számolt szabadságot pénzben megváltsa. Előfordulhat, hogy egyes munkáltatóknál kollektív szerződés tartalmazza azt a szabályt, hogy a szabadság a gyermek gondozása és ápolása miatt kapott fizetés nélküli szabadság első évére jár. Ekkor a szabadság mértékére vonatkozó új szabályokat mindaddig nem lehet alkalmazni, ameddig a kollektív szerződés az új szabályoknak megfelelően nem kerül módosításra. Annak viszont ilyen esetben is fennáll a lehetősége, hogy a korábbi szabályok szerint számított szabadságot a felek megállapodása alapján a munkáltató kifizesse.

Amennyiben egy fizetés nélküli szabadságon lévő munkavállaló 2011. augusztus 1-jét követően jelzi, hogy vissza kíván térni a munkáltatóhoz munkavégzésre, úgy a munkáltató 30 illetve 60 napon belül köteles visszavenni az eredeti munkakörébe, attól függően, hogy 6 hónapnál rövidebb vagy hosszabb időt volt távol. Ha ezt a kötelezettséget a munkáltató nem tudja teljesíteni, úgy a 30 ill. a 60 nap elteltétől a munkavállaló számára az állásidőre járó alaphétt kell megfizetni.

Augusztus 1-jén hatályba lépett az a szabály, amely szerint a munkavállalók részére évenként legalább egyszer 14 összefüggő naptári nap távollétet kell biztosítani, (korábban a 14 naptári napra vonatkozó előírás nem szerepelt a jogszabályban). Az új szabály már értelemszerűen vonatkozik a 2011-es évre is. Azoknál a munkavállalóknál, akik már

the other hand, no vacation is payable for the first year of unpaid child-care or rearing leave, but only for the first six months of it. If the employer decides that he will not pay this vacation out in cash, the due vacation has to be given within 183 days. The 183 days are to be counted from the day the employee returns. The parties can deviate from this regulation in favour of the employee, and the employer – on the basis of his discretionary authority – can make a decision that, for a defined term, he will calculate the returning employee's vacations in accordance with the old rules. Moreover, the employer has the opportunity, combining the old and the new rules, to pay the returning employee in cash for the vacation calculated according to the old rules. It might occur, that some employers' collective bargaining agreements contain a regulation that the vacation applies to the first year of unpaid child-care or child-rearing leave. In that case, the new rules regarding calculation of vacation cannot be implemented as long as the collective agreement has not been changed in accordance with the new rules. However, there is nothing to prevent the employer from paying out the vacation according to the earlier rules if the parties have previously agreed to that.

If an employee on unpaid leave after 1 August 2011 indicates that she wants to return to work, the employer must take her back in her original position within 30 or 60 days, depending on whether she had been away for more or less than six months. If the employer cannot meet this obligation, he has to pay the employee the base wage for the expiry of the 30- or 60-day term.

A rule comes into force on 1 August, which says that employers must allow their employees, at least once per year, a period of 14 continuous calendar days' holiday, (there was no such 14-calendar-day rule in earlier regulations.) The new rules also apply to the year 2011. Those employees who have already had at least 14 continuous calendar days of holiday this year have already fulfilled the condition, but those who have not must be permitted to take their fourteen-day holiday by the end of this year. The 14 calendar days can also be taken by starting vacation at the end of 2011 and taking five days at the beginning of 2012, but the

legalább 14 egybefüggő naptári napot távol voltak, a jogszabályi feltétel teljesült, akik viszont még nem, azoknál év végéig biztosítani kell, hogy legalább 14 naptári napot távol legyenek a 2011-es évben. A 14 naptári nap úgy is biztosítható, hogy a munkavállaló a szabadságát még 2011 végén megkezdi, és 5 nap áttolódik 2012-re. A szabadság kivételének ütemezése érdekében célszerű a meglévő szabadságolási terveket felülvizsgálni, és az érintett munkavállalók esetében a munkavállaló hozzájárulásával módosítani.

Szintén augusztus 1-jén lépett hatályba az a szabály, hogy rendkívüli munkavégzés (túlmunka) esetén, vagyis a napi munkaidő-beosztás szerinti munkaidőt meghaladóan, illetve a munkaidőkereten felül végzett munka esetében, az 50%-os bérpótlék helyett a munkáltatók egyoldalúan előírhatják, hogy pótlék helyett szabadidőt biztosítanak a munkavállalónak. Ez a lehetőség csak azoknál a munkáltatóknál alkalmazható, ahol kollektív szerződés egyébként nem írja elő kötelezően a bérpótlék pénzben történő megfizetését rendkívüli munkavégzés esetén. A munkáltatók a bérpótlék helyetti szabadidő biztosításának jogát írásban, előre és kizárólag az augusztus 1-jét követően elrendelt rendkívüli munkavégzés esetére alkalmazhatják. További feltétel, hogy a szabadidőnek legalább a túlmunka időtartamával azonos mértékűnek kell lennie.

2011. december 1-jétől változnak a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok is. Ennek megfelelően ezen időponttól valamennyi kölcsönzött munkavállaló munkabére esetében az egyenlő bánásmód követelményét a munkabér összege és védelme vonatkozásában alkalmazni kell. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy valamennyi kölcsönzött munkavállalónak azt az alaphért kell biztosítani, ami az azonos munkakörben foglalkoztatott saját munkavállaló alaphérével azonos összeg. Amennyiben az azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalók munkabére között "szórás" van, úgy meg kell vizsgálni, hogy van-e olyan tapasztalatú, képzettségű saját munkavállaló, aki a kölcsönzött munkaerővel azonos kondíciókkal rendelkezik, és az ő alaphére lesz irányadó a kölcsönzött munkavállalóra is.

employer cannot interrupt this vacation. In the interest of complying with mandatory vacation scheduling, it is advisable to review the existing vacation schedules and to amend them for the affected employees with the employee's consent.

Also on 1 August, a possibility becomes available that, instead of paying a 50% wage supplement for work exceeding the work time of the daily ordinary working shift, or the work done beyond the work time frame (overtime), the employers can unilaterally order that they will give the employees additional free time. This possibility can only be implemented by those employers whose collective bargaining agreement does not make the provision of the pay supplement for overtime compulsory. The employers can exercise their right to provide free time instead of wage supplement in writing, in advance, and exclusively for overwork ordered after 1 August. A further condition is that the free time granted has to be at least as much time as the overtime performed.

From 1 December 2011 there will also be several changes to the rules on labor lending. One is that from 1 December any borrowed employee's wage is subject to equal treatment as regards the amount and the protection of the wage. In practice this means that from 1 December any borrowed employee has to be provided the same base wage as any of the employer's own employees employed in the same position. If there is a gap between the wages of the employees working in the same position, it has to be examined, if one of the employer's own employees has the same experience and qualification, and who has the same conditions as the borrowed manpower. If so, his wage will be the standard for the borrowed employees as well. If this is not an option, then it must be examined what the mean wage is of the employees employed in that position, and that mean wage has to be applied to the borrowed employees as well.

From 1 December 2011, a borrowed employee has to be treated the same as one's own employee, not just regarding the base wage, but also regarding in-kind-benefits. Consequently, cafeteria benefits and any other in-kind-benefits must be

Ha ez sem járható út, úgy meg kell vizsgálni, hogy mennyi az azonos, vagy hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállalók munkabérének átlaga és ezt az átlagos munkabért kell alkalmazni a kölcsönzött munkavállalókra.

A kölcsönzött munkavállalót nem csupán az alaphér, hanem az egyéb juttatások vonatkozásában is egyenlő bánásmódban kell részesíteni 2011 decemberétől. Ebből eredően a cafeteria és egyéb, adott munkakörhöz rendelt bérjellegű juttatások vonatkozásában azonos módon kell eljárni a kölcsönzött és a saját munkavállaló esetében. A szükséges módosításokról a kölcsönző cégekkel egyeztetni kell, továbbá a munkavállalókat a cafeteria összegéről tájékoztatni kell. A cafeteria természetesen időarányosan biztosítandó 2011 utolsó hónapjára.

Lehetnek olyan cafeteria elemek, amelyek természetükből fakadóan egy hónapra időarányosan nem biztosíthatóak. Ekkor ezen cafeteria elemet más cafeteria juttatásokkal, esetleg készpénz juttatásokkal lehet pótolni.

A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos másik jelentős módosítás, hogy a munkaerő-kölcsönzés tartama egy adott munkavállaló vonatkozásában nem lehet hosszabb, mint 5 év. Ez több kérdést is felvet. Egyrészt azon munkavállalókat, akik a munkáltatónál már több mint 5 éve kölcsönzött munkavállalók, legkésőbb 2011. december 1-jén véglegesíteni kell, vagy vissza kell adni a kölcsönbeadó munkáltatónak. Előfordulhat azonban az is, hogy a kölcsönbeadó munkáltató hívja vissza egy munkavállalóját, mivel a kölcsönbeadó sem foglalkoztathat munkavállalót kölcsönzés keretében 5 évnél hosszabb időtartamban. Ilyen esetben szintén fennáll annak a lehetősége, hogy a kölcsönvevő munkáltató véglegesítse a munkavállalót.

A határozott időre szóló kölcsönzés bevezetésének nem titkolt célja, hogy a munkavállalókat ne kölcsönzés keretében foglalkoztassák hosszú időn keresztül, hanem meghatározott idő (5 év) leteltét követően véglegesítsék. A jogszabály azonban ezt a véglegesítési kötelezettséget nem írja elő, így nem köteles a kölcsönvevő munkáltató a kölcsönzött

treated in the same way. Since from 1 December 2011 essentially, the payment system applied to the employer's own employees has to be applied to the borrowed employee, as regards the base wage and cafeteria, therefore there has to be a negotiation with the lending firms, and the borrowed employees have to be informed about the amount of the cafeteria benefits. Cafeteria benefits have to be provided proportionally for the last month of 2011.

If there are cafeteria elements among the benefits, which by nature cannot be provided proportionally for one month, these elements can be complemented with other cafeteria allowances or perhaps with cash allowances.

Another important modification regarding labour lending is that the duration of labour lending for a given employee can be no longer than five years. This raises more questions. On the one hand those employees who have been at the borrowing employer for more than five years as borrowed employees have to be terminated, at the latest, on 1 December, or have to be returned to the lending employer. It might happen that the lending employer calls its employee back, because the lender cannot employ someone under a lending arrangement for more than five years. In that case there is a possibility for the borrowing employer to employ the employee.

The unconcealed aim of the introduction of specified-term lending is not to employ the employees under a lending arrangement for a long term, but to employ them after a specified time (five years) as one's own employee. However, the regulation does not prescribe the obligation to employ the borrowed employees, thus the employer is not obliged to employ them, but he has the possibility to give them back to the lending employer. If the legal relationship of the borrowed employee at the borrowing employer exceeds five years, and the employee does not return to the lending employer, there is a risk that the employee has to be permanently treated as the borrowing employer's own employee. It is also a new rule, that works councils and the trade unions with representation have to be informed, at

munkavállalót állományba venni, hanem lehetőség van arra, hogy a kölcsönvevő munkáltató visszaadja a munkavállalót a kölcsönbeadó munkáltató részére. Amennyiben a kölcsönzött munkavállaló jogviszonya a kölcsönvevő munkáltatónál meghaladja az 5 évet és nem történik meg a visszaadása, úgy fennáll annak a kockázata, hogy a munkavállalót véglegesen, mint a kölcsönvevő munkáltató saját munkavállalóját kell kezelni.

Szintén új szabály, hogy a kölcsönzött munkavállalók létszámáról, foglalkoztatási feltételeiről (azaz arról, hogy milyen munkakört látnak el, milyen munkabért kapnak, milyen bérpótlékokat ill. cafeteria juttatásokat kapnak), továbbá a betöltetlen álláshelyekről (azaz, hogy milyen munkakörbe vesz fel munkáltató kölcsönzött munkavállalókat), az üzemi tanácsot és a képvisellel rendelkező szakszervezetet is legalább félévente egy alkalommal tájékoztatni kell. A tájékoztatás történhet a helyben szokásos módon, azaz erre külön írásbeli tájékoztatást nem kell adni, viszont az érintett kölcsönzött munkavállalók béradatait a szakszervezetek és az üzemi tanács megtekintheti. A bér adatok, illetve egyéb, a foglalkoztatással kapcsolatos adatok vonatkozásában a szakszervezet, illetve az üzemi tanács tagjait titoktartási kötelezettség terheli.

least once semi-annually, about the allowable number of lent employees, about the conditions of their employment (that is: their scope of activities, their wages, the wage supplement or cafeteria allowances they get) furthermore about the vacant positions (that is for what position the employer may hire borrowed employees). This information can be given in the customary manner practiced in that work place, and no special written information is required, but the trade union and the works council can survey the payment data of the concerned borrowed employees. In reference to the payment data and other data about the employment, the members of the trade union and the works council are obliged to confidentiality.

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

Dr. Szűcs László
Ügyvédi Irodai Tag
Réti, Antall & Társai Ügyvédi Iroda
1077 Budapest, Wesselényi u. 16/a.
Tel: +36 1 461 9891
Központi tel.: +36 1 461 9888

Tax & Legal Alert

Hungary • Issue 461 • 14 September 2011

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

© 2011 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.

