

HÍRLEVÉL

**A MUNKA TÖRVÉNKÖNYVÉRŐL SZÓLÓ
2012. ÉVI I. TÖRVÉNY**

Az alábbiakban foglaljuk össze a Munka Törvénykönyvéről szóló új, 2012. évi I. törvény szabályait, melyek 2012. július 1-jétől alkalmazandók és felváltják a jelenleg hatályos 1992. évi XXII. törvény rendelkezéseit.

Jelen összefoglalóban leírtak nem tekinthetők tanácsnak és nem használhatók fel hivatkozásként semmilyen eljárásban. További kérdések esetén forduljon a Bán, S. Szabó & Partners Ügyvédi Irodához (1051 Budapest, József nádor tér 5-6., telefon: + 36 1 266 3522, e-mail: office@bansszabo.hu).

I. MUNKASZERZŐDÉS

1.1 Formai követelmények

Az új törvény szabadabb alakíságot enged meg. Az új szabályok szerint a jognyilatkozatot – ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik – alaki kötöttség nélkül lehet megtenni. A munkavállaló kérésére azonban a munkáltatónak a jognyilatkozatát akkor is írásba kell foglalni, ha az egyébként nem kötelező. Írásbelinek kell tekinteni az elektronikus dokumentumot, így egy e-mailt vagy akár egy SMS-t is. Ezen szabályok ellenére a bizonyíthatóság és a formai követelményeknek való megfelelés miatt továbbra is a hagyományos írásbeli kommunikációt javasoljuk, így különösen a munkaszerződés megkötésénél, módosításánál és megszüntetésénél (pl. annak igazolására, hogy a felmondást az arra jogosult munkáltatói jogkör

NEWSLETTER

ACT I OF 2012 ON THE LABOR CODE

Hereby we summarize the most important provisions of Act I 2012 on the new Labor Code that come into effect on July 1, 2012 and replace the current rules of Act XXII of 1992.

This summary does not qualify as an advice and cannot be used as reference in any proceedings. For further information please turn to Bán, S. Szabó & Partners Law Office (1051 Budapest, József nádor tér 5-6., phone: + 36 1 266 3522, e-mail: office@bansszabo.hu).

I. EMPLOYMENT CONTRACT

1.1 Formal requirements

The new labor code provides more flexibility with respect to the formal requirements of an employment contract. According to the new rules the labor declarations may be made without any formality. However, if the employee requires so, the employer must incorporate the labor statement into writing. The electronic document, like an SMS or an e-mail also qualifies as a written document according to the new rules. Despite of these liberal rules, we advise to make the labor declarations in a traditional written form (i.e., signed by the manager exercising the employer's rights) especially at the conclusion, amendment and termination of the employment contract for future evidencing purposes (e.g., to evidence that the labor measure was signed by the authorized manager and not by somebody

gyakorló vezető hozta meg és írta alá, és nem más küldött a nevében egy e-mailt vagy SMS-t).

1.2 Munkavégzés helye

A korábbi állandó vagy változó munkavégzési hely kategóriák megszűntek. A munkavégzés helyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkahely az a hely, ahol a munkavállaló munkáját szokás szerint végzi. Így több, vagy változó munkavégzési hely esetén a munkáltató egyoldalú nyilatkozattal határozhatja meg a munkavégzés helyét. Értékesítési tevékenységgel (vevőlátogatás), gyakori utazással járó munkakörök esetén érdemes a munkavégzés helyét rugalmasan kezelni a munkaszerződésben és csak annyit jelezni, hogy a munkavégzés helye a munkáltató által időről időre kijelölt vagy a munka természetéből adódó helyszín.

Az új törvény hatályba léptető rendelkezései szerint ha a felek a munkaszerződésben korábban változó munkavégzési helyben állapodtak meg, úgy az július 1-jétől automatikusan az új törvény szerinti munkavégzési helyre módosul, azaz a munkavégzés helynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi.

1.3 Átmeneti szabályok

Sem az új Munka Törvénykönyve, sem a hatálybalépésről szóló, már elfogadott törvénytervezet nem tesz említést arról, hogy július 1-jét követően új munkaszerződéseket kellene kötni. Tehát elviekben maradhatnak a régi munkaszerződések és a hatályba léptető rendelkezések rendezik, hogy július 1-jét követően milyen szabályokat kell alkalmazni. Így pl. a felmondásnál az új szabályok alkalmazandók függetlenül attól, hogy a

else who sent an e-mail or SMS on behalf of such manager.)

1.2 Place of work

The earlier permanent and variable working places do not exist any more. The place of work must be determined in the employment contract. In the lack of specific place determined in the employment contract, the place of work is the place where the employee regularly performs his/her work. In case of having more working places, the employer may unilaterally appoint the daily working place of the employee. In case of positions that require lots of travelling (e.g., sales employees), it is advisable to handle the working place in a flexible way in the employment contract and only say that the place of work is determined by the employer from time to time depending on the nature of work.

According to the transition rules of the new labor code, in case the employee had a variable working place in his/her employment contract, from July 1, the new working place shall be the place where the employee regularly performs his/her work.

1.3 Transition rules

Neither the new labor code, nor the transition rules mention that new employment contract must be concluded following July 1, 2012. So theoretically the earlier employment contracts may remain in effect. According to the transition rules in most cases the new rules have to be applied from July 1, 2012. As an example in case of termination of the employment, the new rules have to be applied from July 1 regardless what is regulated in the employment contract. Regardless

munkaszerződés még a régi rendelkezések alapján került megkötésre. Ennek ellenére javasoljuk a munkaszerződések fokozatos átdolgozását az új szabályoknak megfelelően.

II. MUNKASZERZŐDÉS MÓDOSÍTÁS

2.1 Munkaszerződés kötelező módosítása

Új szabályként a munkavállaló számára egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha a várandósága megállapításától a gyermek egyéves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi szakvélemény alapján – eredeti munkakörében nem foglalkoztatható.

Ugyancsak új rendelkezés, hogy a munkáltató a munkavállaló kérésére a gyermek hároméves koráig köteles a munkaszerződést a napi munkaidő legfeljebb felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani. Tehát ha egy kisgyermekes munkavállaló a gyermek hároméves kora előtt visszatér dolgozni, úgy kérésre a munkáltató köteles napi 4 vagy 6 órás munkakört felajánlani a részére.

2.2 Munkáltató személyében bekövetkező változás

A korábbi munkáltatói jogutódlás szabályai annyiban változtak, hogy a korábban jogszabályon alapuló jogutódlás (egyesülés, szétválás, átalakulás) már nem minősül munkáltató személyében bekövetkező változásnak, hanem csak az üzletág átruházás, tehát a gazdasági egység (anyagi és nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) jogügyleten alapuló átadása és átvétele. Az átadó és átvevő munkáltató kötelesek az üzemi tanácsot

of these rules we recommend to redraft the employment contracts that comply with the new rules.

II. AMENDMENT OF THE EMPLOYMENT CONTRACT

2.1 Obligatory amendment of the employment contract

As a new rule, from the time of the pregnancy of a woman until the child becomes one year's old, based on physician's opinion, a new position must be offered for the employee which is suitable for her health condition.

A further new rule is that the employee may request the employer to change her working time from a full time to a part-time employment until the employee's child becomes three year's old and the employer must fulfill this request. This means that if the employee returns to work before her child becomes three and requires so, the employer must amend her employment contract to a 4 or 6 hours daily part-time job.

2.2 Change in the person of the employer

The earlier rules on the employer's legal succession are changed and from July 1 only the business transfer (transfer of the organized resources of the employer based on a sale and purchase agreement) will qualify as an automatic transfer of employment (TUPE regulations), while the civil law legal successions (e.g., merger, transformation of companies) do not qualify as change in the person of the employer, because in this case the employer remains the

tájékoztatni az átszállást megelőző 15 nappal az átszállásról, ha pedig nem működik üzemi tanács, úgy – új szabályként – minden egyes érintett munkavállalót tájékoztatni kell.

A törvény kimondja, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás a munkaviszony munkáltatói felmondással történő megszüntetésének nem lehet jogszerű oka. Azonban jelentős új szabály, hogy a munkavállaló indokolási kötelezettséggel megszüntetheti felmondással a munkaviszonyát, ha a munkáltató személyében bekövetkező változás miatt a rá irányadó munkafeltételek lényegesen és hátrányosan megváltoznak. Ez esetben a munkavállalót a felmondási idő felére fel kell menteni a munkavégzés alól és végkielégítés is jár neki, azaz megilletik a munkáltatói felmondásnál alkalmazandó törvényi felmondási juttatások.

III. MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉS

3.1 Munkaviszony megszüntetés általában

A határozatlan időtartamú munkaviszonyt továbbra is főszabály szerint

- (a) közös megegyezéssel,
- (b) felmondással (ez a korábbi rendes felmondás), és
- (c) azonnal hatályú felmondással (ez a korábbi rendkívüli felmondás) lehet megszüntetni.

A munkáltató továbbra is köteles a felmondást megindokolni, amely ok a munkavállaló magatartásával (szabályok megszegése),

same. The transferor and transferee employer must notify the works council about this change 15 days prior to the transfer. As a new rule, if no works council operates at the employer, each affected employee must be notified individually.

The new code provides that the change in the person of the employer cannot be a lawful cause for the termination of the employment by the employer. However, it is an important new rule that in case of business transfer, the employee may terminate his/her employment by a notice, with justification obligation, if the change in the person of the employer results significant disadvantages in his/her working conditions. In this case the employee shall be entitled to severance pay and for the half of the notice period, he/she must be released from work performance (i.e., the employee shall be entitled to the same benefits like in case of an employer's notice.)

III. TERMINATION OF EMPLOYMENT

3.1 Termination of employment in general

An indefinite term employment may be terminated by

- (a) mutual consent,
- (b) notice (it was called as ordinary notice in the previous code), and
- (c) immediate effect notice (it was called as extraordinary notice.)

The employer must justify its notice and the cause of the termination can be in connection with the employee's behavior (breach of

képességeivel (alkalmasság), illetve a munkáltató működésével (átszervezés, létszámcsökkentés) összefüggő ok lehet.

Új szabályként azonban a munkáltató a határozott időtartamú munkaviszonyt indokolással felmondással is megszüntetheti a munkavállaló képességeire alapított okból vagy ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok miatt lehetetlenné válik. Ez esetben a munkáltatói felmondásra irányadó szabályok alkalmazandók, tehát felmondási idő és végkielégítés jár a munkavállalónak, nem kell azonban kifizetni a munkavállaló munkabérét a határozott időtartam lejártáig.

3.2 Felmondási védelmek

A felmondási védelem szabályai némileg változtak. A munkáltató nem szüntetheti meg felmondással a munkaviszonyt az alábbi időszakok alatt:

- (a) a várandósság,
- (b) a szülési szabadság (amely 24 hét és úgy kell kiadni, hogy négy hét a szülés várható időpontja elé essen),
- (c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (amely fő szabály szerint a gyermek harmadik életéve betöltéséig tart, de ha a gyermek fogyatékos vagy beteg, úgy a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama alatt a gyermek tizedik életéve betöltéséig is tarthat),
- (d) a tényleges önkéntes tartalékos

employment obligations), the employee's abilities (capacity) and the employer's operation (reorganization, redundancy).

As a new rule the employer may terminate the definite term employment with justification for a cause in connection with the abilities of the employee or if the maintenance of the employment, for an external cause, becomes impossible. In this case the rules applicable to the employer's notice are to be applied, i.e., the employee is entitled to notice period and severance pay, however, it is not necessary to pay the employee's salary until the end of the definite term.

3.2 Protection against termination

The termination protection rules slightly change in the new labor code. The employer shall not terminate the employment during the following periods:

- (a) the pregnancy,
- (b) the birth leave (that is 24 weeks and must be given in a way that 4 weeks must precede the expected date of the birth),
- (c) the unpaid leave given for nursing the child (as a main rule this unpaid leave is due until the child becomes three, however, if the child is handicapped, the parent is entitled to unpaid leave until the child becomes ten year's old, for the term that the parent is eligible to child care benefit ('GYES')),
- (d) the actually performed military

szolgálatteljesítés, valamint

service, and

- (e) a nő jogszabály szerinti, emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de ennek legfeljebb első hat hónapjára (lombikbébi program).

- (e) for the first six months of the in vitro fertilization of a woman.

Új és fontos változás tehát, hogy a munkavállaló keresőképzetlensége (betegsége, táppénzes állománya) 2012. július 1-jétől kezdődően már nem minősül felmondási védelemnek.

It is a new and important change from July 1, 2012 that during the sickness of the employee (inability to work), he/she is not protected against termination.

3.3 Védett munkavállalók

3.3 Protected employees

A felmondással kapcsolatos új szabály, hogy az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt évben (védett korú munkavállaló) a munkaviszony a munkavállaló képességeivel, illetve a munkáltató működésével összefüggő okból csak akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál a munkavállaló képességének, gyakorlatának és végzettségének megfelelő betöltetlen munkakör nincs vagy a munkavállaló az ilyen munkakör betöltésére tett ajánlatot visszautasítja. Tehát a védett korú munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló magatartásával összefüggő okból (munkaszerződésből származó kötelezettség megszegése) korlátozás nélkül megszüntethető, a munkavállaló képességeire, illetve a munkáltató működésével összefüggő okból azonban csak akkor, ha nincs a képzettségének és gyakorlatának megfelelő más munkakör a munkáltatónál. Azonnali hatályú felmondásra továbbra is van lehetőség.

It is also a new rule that an employee who has less than five years before retirement (protected age employee), his/her employment may be terminated with a cause in connection with the employee's abilities or the employer's operation, if there is no open position at the employer which is suitable for his/her qualification, skill and practice or the employee refuses to accept such offer. So the termination of an employee in a protected age is possible, without any restriction, for a cause in connection with his behavior (breach of the employment obligations), however, termination for the reorganization of the employer or the lack of his/her capacities is possible only if there is no similar open position at the employer that suits to the employee's skills and profession. Immediate effect termination is still possible.

A törvény a fenti, védett korú munkavállalókra irányadó szabályokat rendeli alkalmazni az anyára vagy a gyermekét egyedül nevelő apára is a gyermek hároméves koráig, ha a munkavállaló szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot nem vesz igénybe.

The above rules applicable to employees in protected age are also applicable to a mother or to a father who singly nurses his child until the child becomes three, if the employee does not take unpaid leave for nursing the child.

3.4 Felmondási idő, végkielégítés

A felmondási idő szabályai alapvetően nem változtak, az továbbra is minimum 30 nap és a munkáltatónál munkaviszonyban eltöltött idővel növekszik, 20 év munkaviszony után maximum 90 napra. A felmondási idő felére – munkáltatói felmondás esetén – a munkavállalót a munkavégzés alól továbbra is fel kell menteni.

A végkielégítés összegei sem változtak, az továbbra is 3 éves munkaviszony után 1 havi távolléti díj összege, maximuma pedig 25 éves munkaviszony után 6 havi távolléti díj összege (a távolléti díj meghatározását lásd a 7.1 pontban). A védett korban lévő munkavállaló esetén (a nyugdíjazást megelőző 5 évben) a végkielégítés összege – a munkaviszony tartamától függően – további 1-3 havi távolléti díj összegével emelkedik.

Új és nagyon lényeges szabály, hogy nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő magatartása vagy nem egészségi okkal összefüggő képessége. Tehát ha július 1-jét követően a munkáltató azért mond fel felmondással egy munkavállalónak, mert az a munkaviszonyból származó kötelezettségeit megszegte, vagy képességei miatt nem tudja ellátni a munkakörét (pl. nem kellően felkészült vagy gyakorlott a munkaköri feladat ellátására), úgy végkielégítés kifizetése nélkül lehet munkaviszonyát felmondással megszüntetni. A nyugdíjasnak minősülő munkavállalónak – az eddigi szabályokkal összhangban – ezt követően sem jár végkielégítés.

3.4 Notice period, severance pay

The rules on notice period have not changed, the minimum notice period is 30 days and increases depending on the employee's length of service spent with the employer, the maximum is 90 days after 20 years of service. In case of employer's notice, for the half of the notice period, the employee must be released from work performance.

The amounts of the severance pay have not been changed, this is one month's 'absence salary' after 3 years of service (please see the meaning of the absence salary in Point 7.1 of this memo), the maximum is 6 months' absence salary after 25 years of service. For the employees in protected age (5 years before the entitlement to pension), the severance pay is increased with an additional 1-3 months' salary.

A new and very important rule is that in case the employment is terminated by the employer for a cause in connection with the behavior of the employee or his abilities (which is not connected to his/her health), the employee shall not be entitled to severance pay. So after July 1, 2012 if an employer terminates the employment of an employee because the employee breached his/her employment obligations or he/she cannot perform his/her work because the lack of the abilities (he/she is not experienced enough), the employment may be terminated by a notice without the requirement to pay severance pay. The employee who already reached the pension age and pension entitlement is not entitled to severance pay (this rule has not changed).

3.5 Csoportos létszámcsoökkentés

A csoportos létszámcsoökkentés szabályai sem változtak alapvetően, továbbra is (i) a 20 és 100 közötti munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknál legalább 10 munkavállaló, (ii) a 100 és 300 között foglalkoztató munkáltatóknál legalább a munkavállalók 10%-a, (iii) a 300-nál több munkavállalót foglalkoztató munkáltatók esetén legalább 30 munkavállaló munkaviszonyát kell 30 napos időszakon belül a munkáltató működésével összefüggő okból ahhoz megszüntetni, hogy az intézkedés csoportos létszámcsoökkentésnek minősüljön. Az üzemi tanácsot és a helyileg illetékes munkaügyi központot továbbra is tájékoztatni kell a létszámcsoökkentés főbb lépéseiről.

3.6 Azonnali hatályú felmondás

Azonnali hatályú felmondásra továbbra is a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség szándékos vagy súlyos gondatlansággal történő megszegése vagy olyan magatartás tanúsítása miatt lehetséges, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Próbaidő alatt is lehetséges az azonnali hatályú felmondás.

Határozott idejű munkaviszony munkáltató általi felmondására akkor van lehetőség, ha munkáltató a határozott időtartamból hátralévő összeget, de legfeljebb 12 havi távolléti díjnak megfelelő összeget megfizet a munkavállaló részére. Ez esetben a felmondást indokolni nem kell.

3.7 Eljárás munkaviszony megszüntetésekor

Továbbra is változatlanul alkalmazandó rendelkezés, hogy a munkaviszony

3.5 Collective redundancy

The basic rules of the collective redundancy do not change. A redundancy qualifies as a collective redundancy if (i) at least 10 employees are redundant if the number of employees employed by the employer is between 20 and 100, (ii) at least the 10% of the employees are redundant if the number of employees is between 100 and 300, and (iii) at least 30 employees are redundant if the aggregate number of employees is over 300 within a period of 30 days for a cause in connection with the operation of the employer. Both the works council and the competent local employment office must be notified about the major steps of the redundancy.

3.6 Immediate effect termination

Immediate effect termination is possible if either the employer or the employee intentionally or by gross negligence breaches any of the significant employment obligations or behaves in a way that makes the maintenance of the employment impossible.

During the probation period the immediate effect termination is possible.

A definite (fixed) term employment may be terminated with immediate effect if the employer pays the remaining term of the employment to the employee, but maximum 12 months' absence salary. In this case the employer does not need to give justification (cause) to the termination.

3.7 Procedure at the termination of employment

At the termination of the employment, as a main rule, the employee's salary and other

megszűnésekor fő szabály szerint az utolsó munkában töltött napon a munkavállalóval el kell számolni, kifizetni minden járandóságát és kiadni részére a jogszabályban előírt igazolásokat (pl. adóigazolás, igazolás a munkaviszony megszűnéséről, igazolás a munkaviszony időtartamáról).

Új szabályként a munkavállaló a munkáltató kérelmére – ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt – a munkaviszony megszűnésekor írásbeli értékelést köteles kiadni. Az értékelésben leírtakat érdemes pontosan átgondolni, mielőtt azt a munkáltató kiadja, ugyanis a munkavállaló bírósághoz fordulhat és kérheti a valótlan ténymegállapítások megsemmisítését vagy módosítását.

3.8 Jogellenes munkaviszony megszüntetés

Jogellenes munkaviszony megszüntetés esetén megszűnt az a korábbi szabály, hogy a munkaviszony a jogellenességet megállapító jogerős bírói ítélet napján szűnik meg, tehát a munkáltató pervesztessége esetén köteles a munkavállaló részére a több éves bírói eljárás alatti munkabért egy összegben megfizetni. Az új szabályok alapján a munkaviszony – még jogellenes munkaviszony megszüntetés esetén is – mindenképpen a felmondás közlésével (átadásával) szűnik meg és a munkáltatótól elmaradt jövedelemként igényelhető kártérítés összege nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegét. Ezen túl a munkavállaló a felmondási időre járó munkabérét, valamint a végkielégítés összegét követeli. Ezzel a szabállyal tehát lényegesen csökkent a munkáltatók pénzügyi kitétsége egy hosszadalmas, több évig tartó munkaügyi per esetleges elvesztése esetére.

remuneration must be paid on the last day spent in work, further, the required certificates about the termination of employment must be issued (e.g., tax certificate, certificate on the termination of employment, certificate on the duration of employment).

As a new rule, for the request of the employee, the employer must give assessment about the performance of the employee, provided that the employee had at least one year employment with the employer. It is advisable to seriously think about the issues mentioned in such assessment because the employee may turn to a court and claim the deletion or amendment of the assessment if the employer mentioned untrue facts.

3.8 Illegal termination of employment

The earlier rule that in case the court finds that the termination was unlawful, the employer, in case of losing a suit, has to pay the employee's salary for the entire term of the litigation, does not exist any more. The new rules provide that the employment ceases in any case (even in case of an illegal termination) on the date of handing over the termination notice and the employer's maximum liability for the unlawful termination may not exceed the employee's 12 months' absence salary. In addition, the employee may claim notice period and severance pay in case the court finds that the termination was unlawful. By these new rules the employer's financial exposure will be significantly even in case of losing a long labor law suit lasting for several years.

IV. VERSENYTILALMI MEGÁLLAPODÁS

A munkaviszony megszűnését követően a munkavállalót versenytilalmi kötelezettség (pl. nem dolgozhat konkurens munkáltatónál) csak megállapodás alapján, legfeljebb két évig terhelheti és ezért a munkavállalót a versenytilalom idejére legalább az alapbérének egyharmada illeti meg. Ez egy fontos változás ahhoz képest, hogy eddig három évre lehetett ezt a megállapodást megkötni és a munkabér fele járt a versenytilalomért.

V. MUNKAI DŐ

5.1 Munkaidő általában

Munkaidőnek a munkavégzésre előírt munkaidő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint az előkészítő és befejező munkák időtartama minősül. Nem minősül viszont munkaidőnek a munkaközi szünet időtartama, valamint a lakó- és tartózkodási helyről a munkavégzés helyére történő utazási időtartama. Mindebből az is következik, hogy ha a munkavállaló különböző munkavégzési helyek között rendszeresen utazik, tehát nem a lakóhelye és a munkavégzési helye között (pl. repülővel, gépkocsival az országban értékesítési képviselőként, akinek feladata a partnerek meglátogatása), úgy ezen utazással töltött időtartam munkaidőnek minősülhet és a munkavállaló túlmunka iránti igényt is előterjeszthet ezzel kapcsolatosan.

5.2 Munkarend

A munkarendet továbbra is a munkáltató állapítja meg egyoldalú intézkedésével, ahhoz tehát a

IV. NON-COMPETITION AGREEMENT

Following the termination of the employment the employee may be obliged to keep non-competition undertaking (e.g., not to undertake any work at a competitor company) under a non-competition agreement only for a maximum of two years. For such undertakings the employee must receive proper consideration that equals to at least the one-third of the employee's salary for that non-compete term. This is an important change because according to the earlier labor code this agreement could be concluded for three years and the employee was entitled to the half of his/her salary for the non-compete term.

V. WORKING TIME

5.1 Working time in general

The working time is the time between the starting and ending of the work, including the preparatory and closing works. The lunch break and the travel time spent between the home address of the employee and his/her working place does not regard as working time. These rule means that if the employee has to regularly travel between various working places and not between the home and the working place (e.g., by airplane, by car as a sales representative whose working duty is visiting of the business partners), this travel time might qualify as working time and the employee might claim overtime payment for this time.

5.2 Working order

The working order is determined by the employer unilaterally, so the employee's consent is not

munkavállaló hozzájárulására nincs szükség.

required thereto.

5.3 Munkaidőkeret

5.3 Working time frame

Továbbra is van lehetőség munkaidőkeret bevezetésére, melynél a maximális megengedett időtartam 4 hónap vagy 16 hét. Megszakítás nélküli, több műszakos, idényjellegű tevékenység keretében, vagy készenléti jellegű munkakörben hosszabb, 6 hónap vagy 16 hetes munkaidőkeretet is be lehet vezetni.

It is further possible to introduce working time frame where the maximum permitted frame period is 4 months or 16 weeks. In case of uninterrupted work, shift work, season work or standby duties it is possible to introduce longer, 6 months' or 16 weeks working time frame.

A munkaidő beosztás szabályai többé-kevésbé változatlanok, tehát egy munkanapra legalább 4, de legfeljebb 12 munkaóra osztható be, a heti munkaidő legfeljebb 48 óra lehet, 6 munkanap után egy pihenőnap kiadása kötelező, végezetül havonta egy pihenőnapnak mindenképpen vasárnapra kell esnie.

The rules on scheduling the working time are more or less the same, i.e., for one day at least 4, but maximum 12 hours may be scheduled, the weekly working time may not exceed 48 hours, after 6 working days, one leisure day must be given, finally, one leisure day in a month must be given on Sunday.

A törvény új szabályként rendezi azt, hogy a munkaviszonynak a munkaidőkeret lejárta előtti megszüntetése esetén hogyan számolnak el a felek egymással (pl. a 4 havi munkaidőkeret első hónapjának leteltével a munkavállaló munkaviszonya megszűnik, amikor a 4 havi munkaidőkeret egyenlőtlen munkaidő beosztása miatt időarányosan a kelleténél többet vagy kevesebbet dolgozott le). A jogszabály ahhoz képest rendeli a feleket elszámolni egymással, hogy kinek az érdekkörében fennálló okból került a munkaviszony megszüntetésre.

As a new rule the labor code regulates how the employer and the employee should settle with each other in case the employment terminates prior to the expiration of the working time frame (as an example in case of 4 months' working time frame, after the first month, the employee's employment terminates when proportionally he/she worked less or more than the ordinary working time.) For this case the law stipulates the settlement between the parties depending on whose sphere of competence the employment is terminated.

5.4 Kötetlen munkarend

5.4 Flexible working order

A törvény bevezeti a kötetlen munkarend fogalmát, amely akkor alkalmazandó, ha a munkáltató a napi munkaidő legalább fele beosztásának jogát – a munkakör sajátos jellegére tekintettel – a munkavállaló számára átengedi, feltéve, hogy a munkakör jellege megengedi az önálló munkavégzés megszervezését. A vezető a

The new labor code introduces the definition of flexible work order which is applicable when the employee, at least for the half of the working time, is entitled to freely schedule his/her working order, provided that the nature of the position makes the own time organization possible. An executive employee works in a

jogszabály erejénél fogva kötetlen munkakörben dolgozik. Ez esetben egy sor, a munkaidő beosztásra vonatkozó szabály nem alkalmazandó, így pl. a munkaidőkeret szabályai, a munkaközi szünet kötelező betartása, a napi pihenőidő, a heti pihenőnap, a rendkívüli munkaidő, az ügyelet és készenlét speciális szabályai sem alkalmazandók. Nem kell továbbá a munkaidőről nyilvántartást sem vezetni, egy kivétellel, a szabadságok kiadását a kötetlen munkarendben foglalkoztatott munkavállaló esetén is nyilván kell tartani.

5.5 Több műszakos munkarend

A több műszakos munkarend új definíciót kapott. Eszerint a munkarend akkor több műszakos, ha tartama eléri a heti 80 órát.

5.6 Vasárnapi munkavégzés

Az új törvény jelentősen megszigorítja a vasárnapi munkavégzést. Vasárnapra rendes munkaidőben munkavégzés csak (i) rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál (pl. kórház), (ii) idényjellegű tevékenység (pl. mezőgazdasági munka), (iii) megszakítás nélküli tevékenység (24 órában, megszakítás nélkül működő üzem), (iv) több műszakos munkarend (heti 80 órát meghaladó munkaidő), (v) készenléti jellegű munkakörben (pl. éjjeliőr), (vi) kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben, (vii) társadalmi közszükségletet kielégítő munkánál, (viii) külföldön történő munkavégzés, vagy (ix) kereskedelmi vagy turisztikai szolgáltatást végző munkáltató esetén lehet elrendelni.

Ha tehát – gyakori esetként – a heti munkaidő a munkáltatónál meghaladja a 80 órát, úgy az már többműszakos munkarendnek minősül és a vasárnapi munkavégzés elrendelhető.

flexible work order by virtue of law. In this case a large number of rules to working order are not to be applied, e.g., the rules on working time frame, the obligatory lunch time, the weekly leisure time, overtime and standby rules. Furthermore, it is not required to keep records about the working time, with one exception, keeping records about the vacation days is a requirement at flexible working time as well.

5.5 Work in shifts

The ‘more-shift’ working order has a new definition in the new labor code. A working order qualifies as a ‘more-shift’ working order if the weekly working time exceeds 80 hours.

5.6 Work on Sundays

The new law provides more serious rules for work on Sundays. Ordinary working time may be scheduled on Sunday only in the following cases: (i) at employers that, by the nature of work, operate on Sunday as well (e.g., a hospital), (ii) seasonal work (e.g., in the agriculture), (iii) uninterrupted activity (e.g., 24 hours continuous working order), (iv) work in more shifts, (v) standby works (e.g., security guard), (vi) part time employees who exclusively work on Saturday and Sunday, (vii) employers who satisfy social public need, (viii) in foreign work, or (ix) at employers providing commercial or touristic service .

Under the new rules a work qualifies as more shift working time if the weekly working time exceeds 80 hours. As an example in this case the work on Sunday is possible.

Ha vasárnapra a fentiek alapján el is rendelhető rendes munkaidőben munkavégzés, akkor is kötelező szabály, hogy a munkavállalónak havonta egy pihenőnapjának vasárnapra kell esnie. Szintén gyakori esetként elrendelhető vasárnapi munkavégzés készenléti jellegű munkakörnél is, ahol a munkavállaló a feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételével – a rendes munkaidő legalább 1/3-ában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére (pl. éjjeliőr, otthoni készenléti munka).

5.7 Külföldi munkavégzés

Ha a munkáltató a munkavállalót 15 napot meghaladóan külföldön kívánja foglalkoztatni, úgy arról 15 nappal korábban tájékoztatni kell a munkavállalót.

5.8 Rendkívüli munkavégzés

Rendkívüli munkaidőnek (i) a munkaidő beosztástól eltérő (pl. a munkaidő-beosztást megváltoztatják és az eredetileg szombat és vasárnap pihenőnapokon a munkavállalót munkára igénybe veszik), (ii) a munkaidőkereten felüli (pl. a négy hónapra a munkaórák száma meghaladja a tervezettet), (iii) a heti munkaidőt meghaladó munkaidő (pl. heti 40 helyett 42 órát kell dolgozni), és (iv) az ügyelet tartama (pl. a munkavállalót hét végén ügyeletre kötelezik).

A rendkívüli munkavégzés naptári évi maximuma 250 óra.

Munkaszüneti napon csak annak rendelhető el túlmunka, aki rendes munkaidőben e napon is

If, under the above rules, the work is possible on Sunday, as an obligatory minimum rule, one leisure day in a month must be given on Sunday. It is regular to schedule work on Sunday in case of standby work where at least in the one-third of the working time the employee is available for the employer without any actual work (e.g., night security, standby at home.)

5.7 Foreign work

If the employer wishes to employ the employee abroad for more than 15 days, the employee must be notified 15 days prior to the planned starting date of the foreign work.

5.8 Overtime

The following shall qualify as overtime: (i) any changes as compared to the scheduled working time (as an example the weekly Saturday and Sunday as leisure days are changed and the employee has to perform work on these days), (ii) any work in excess of the working time frame (e.g., the actual working hours in the 4 months' working time frame period exceeds the planned hours), (iii) the actual working time exceeds the weekly schedule (e.g., the employee has to work 42 hours instead of the scheduled 40 hours), (iv) the time period of the standby (e.g., the employee is obliged to perform standby service in the course of the weekend.)

The maximum permitted overtime in a calendar year is 250 hours.

Overtime may be ordered on public holidays only for those employees who otherwise are permitted

foglalkoztatható.

A rendkívüli munkavégzésért 50% bérpótlék vagy szabadidő jár.

5.9 Munkaidő nyilvántartás

A munkaidőről, továbbá a szabadságról továbbra is nyilvántartást kell vezetni. A nyilvántartásból a rendes és rendkívüli munkaidő kezdő és befejező időpontjának ki kell tűnnie.

Új lehetőség a napi munkaidő nyilvántartás helyett, hogy a munkáltató a hónap végén az írásban közölt munkaidő beosztást igazolja, illetve az esetleges változásokat ezen a munkaidő beosztáson átvezeti. Ezzel a megoldással a napi munkaidő nyilvántartás adminisztratív terhei jelentősen enyhíthetők, elegendő, ha a munkáltató az írásban előre elrendelt munkaidő beosztásra a hónap végén rávezeti és igazolja, hogy a munkaidő a beosztás szerint lett teljesítve.

VI. SZABADSÁG

6.1 Az éves szabadság mértéke

Az évi szabadság mértéke nem változott, az továbbra is 20 és 30 munkanap között van, a munkavállaló életkorától függően. A 16 éven aluli gyermek után évi kettő, két gyermek után négy, kettőnél több gyermek után legfeljebb hét munkanap szabadság jár az egyik szülő számára.

6.2 A szabadság kiadása

A szabadságot a munkáltató adja ki, évente 7 munkanap szabadságot – legfeljebb 2 részletben – a munkavállaló által meghatározott időpontban

to work on Sundays.

For the overtime the employee is entitled to 50% wage supplement or spare time.

5.9 Keeping time records

It is still required to keep records about the working time and the vacation days. The records must show the starting and ending time of the ordinary and extraordinary work.

It is a new possibility that instead of the daily working time records, the employer simply certifies on the working time schedule at the end of the month that the employee performed the working order, or, if there are any changes in that, the employer highlights such changes. By this solution the administrative burdens of the employer may be significantly reduced, it is appropriate that the employer signs the monthly working order and certifies that the working time was performed in compliance with such schedule.

VI. VACATION

6.1 The annual vacation

The annual vacation days do not change, it is still between 20 and 30 working days depending on the employee's age. Employees who has children below 16 years' old are entitled to 2 extra days, after 2 children 4 extra days and after more than 2 children maximum 7 extra days for one of the parents.

6.2 Giving the vacation days

The vacation is given by the employer. 7 vacation days, in maximum 2 parts, must be given according to the request of the employee.

kell kiadni. Az erre vonatkozó igényt a munkavállalónak 15 nappal korábban be kell jelentenie. Az évi hét munkanap szabadságon túli szabadnapokat a munkáltató adja ki, úgy, hogy tartama legalább egybefüggő 14 napot elérjen. Továbbra is irányadó szabály, hogy a szabadságot az esedékesség évében kell kiadni.

Kivételes esetben a szabadság egynegyedét a következő év március 31-ig lehet kiadni, de csak akkor, ha kollektív szerződés ezt lehetővé teszi. Kollektív szerződéssel nem rendelkező munkáltatóknál ez a kivétel tehát nem alkalmazandó.

A szabadság kiadása alapvetően a munkáltató kötelezettsége, neki kell gondoskodnia arról, hogy a szabadság az esedékesség évében kiadásra kerüljenek és ő felel azért pl. egy munkaügyi ellenőrzés során, ha a szabadnapok nem kerültek kiadásra.

A szabadság az esedékesség évében kiadottnak minősül, ha a munkáltató az év során megkezdi a szabadság kiadását és a szabadság következő évben kiadott része az öt munkanapot nem haladja meg.

De jelentős új szabályként lehetőség van arra is, hogy a munkavállaló és a munkáltató megállapodjanak abban, hogy az alapszabadság egyharmadát a munkáltató az esedékesség évét követő év végéig adja ki. A megállapodás azonban csak az alapszabadság 1/3-ára vonatkozhat, tehát melyekre a munkavállaló életkora alapján jogosult, a pótszabadságok (pl. a gyermekek után járók) itt nem vehetők figyelembe. Ez tehát lehet egy mentő megoldás, ha a szabadságot nem sikerült egy adott évben kiadni, de ehhez egy előzetesen aláírt

The employee must notify its intention to take out vacation days at least 15 days prior to the planned date. The vacation days in excess of the 7 days is given by the employer in a way that at least 14 consecutive days must be given to the employee. It is further a strict rule that the vacation must be given in the year when it is due.

According to the new rules giving the vacation days in an exceptional case until March 31 of the next year is possible only if the collective bargaining agreement makes it possible. So at companies where there is no collective bargaining agreement, this exception is not applicable.

We note that giving out the vacation days is primarily an employer's obligation and the employer is liable in case the vacation days are not duly given. In case of a possible labor investigation, the supervisors like to review whether the vacation days are duly registered and given out.

If the employer started to give out the vacation days in the actual year and the vacation days that are given out in the next year do not exceed 5 working days, the vacation is considered as duly given in the year when it is due.

As an important new rule it is possible that the employer and the employee conclude an agreement that the 1/3 of the basic vacation days are given until the end of the next year. The agreement may cover only the 1/3 of the basic vacation days, which are due to the employee based on his/her age, the extra vacation days that are due, e.g., after the children, cannot be taken into account here. So in case the employer believes that the vacation days cannot be given in the actual year, it is possible to conclude in advance an agreement with the employee and

megállapodásra van szükség a munkáltató és a munkavállaló között.

A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az időarányos szabadságot nem adta ki a munkavállalónak, azt ki kell fizetni a részére (meg kell váltani).

6.3 Szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság

A szülő nő munkavállalót továbbra is 24 hét szülési szabadság illeti meg, melyet lehetőség szerint úgy kell kiadni, hogy abból 4 hét a szülés várható időpontja elé essen.

A gyermek hároméves koráig a munkavállalót fizetés nélküli szabadság illeti meg. Fogyatékos gyermek esetén a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama alatt, legfeljebb a gyermek 10 éves koráig jár a fizetés nélküli szabadság. Mindkét időtartama alatt a munkavállaló védett a munkáltatói felmondás ellen.

A közeli hozzátartozó gondozása céljából továbbra is jár és a munkáltató által kötelezően kiadandó maximum kettő évig fizetés nélküli szabadság.

A fizetés nélküli szabadság iránti igényt 15 nappal korábban be kell jelenteni a munkáltatónak. A fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló nyilatkozat közlésétől számított 30. napon szűnik meg. Ez azt jelenti, hogy a munkavállaló nem állíthatja kész tények elé a munkáltatót, hogy azonnal visszatér dolgozni, az új jogszabály a visszatérő munkavállaló fogadásának előkészítésére méltányos időt ad a munkáltató számára.

give the 1/3 of the basic vacation days in the next year.

At the termination of the employment the proportional part of the vacation days must be paid to the employee.

6.3 Birth leave, unpaid leave

The pregnant woman is still entitled to 24 weeks birth leave, which, if possible, should be given in a way that 4 weeks are given before the expected time of the birth.

The employee is entitled to unpaid leave until the child becomes three years' old. In case the child is handicapped the unpaid leave is due during the term of the employee's entitlement to child care benefit from the social security authority, but maximum until the child becomes 10 year's old. During the term of both leaves the employee is protected against the employer's notice.

For the nursing of the close relative, the employee is entitled to unpaid leave which may last for a maximum of two years.

The request for unpaid leave must be notified to the employer 15 days prior to the planned starting date. The unpaid leave terminates on the date indicated by the employee, but at the earliest on the 30th day following the notification made by the employee about his/her wish to return to work. This means that the employer cannot claim any more that he/she wishes to return to work immediately, the new labor code provides a reasonable time for the employer to make preparation for the employee's work.

Továbbra is alkalmazandó szabály, hogy a fenti távollétról történő visszatérést követően a munkáltatónak a munkavállaló fizetését az időközben átlagosan megvalósult bérfejlesztésnek megfelelően módosítani kell.

Új rendelkezés, hogy ha a munkavállaló a gyermek gondozása céljából nem veszi igénybe a teljes 3 éves fizetés nélküli szabadság időtartamát, úgy a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig köteles a munkaszerződést 50%-os részmunkaidőre módosítani. Ez egyben azt is jelenti, hogy az, aki 3 évig a gyermekével otthon volt és azután tér vissza dolgozni, ez a kedvezmény már nem illeti meg. További kedvezmény a kismamáknak, hogy a várandóságtól a gyermek egyéves koráig – orvosi vélemény alapján – a munkavállaló részére új munkakört kell felajánlani, ha az eredeti munkakörében nem foglalkoztatható.

VII. MUNKABÉR

7.1 Új elnevezés a béreknél

A személyi alapbér új elvezése alapbér.

Az átlagbér helyett a jövőben távolléti díjat kell fizetni (pl. végkielégítés számításakor). A távolléti díjat az esedékessége időpontjában érvényes alapbér, valamint az utolsó hat naptári hónapra kifizetett teljesítménybér és bérpótlékok (műszakpótlék, éjszakai pótlék) figyelembevételével kell megállapítani.

7.2 Bérpótlékok

A bérpótlékok is változtak. A vasárnapi rendes munkaidőben történő munkavégzésért a több

It is further applicable rule that once the employee returned to work, his/her salary must be amended in accordance with the average salary increased made by the employer during the term of the employee's absence.

There is a new rule that in case the employee does not wish to take the three year's unpaid leave for nursing his/her child, the employer, based on the request of the employee, must amend the employee's employment contract for a 50% part-time work. This rule, indirectly, also means that if the employee stays at home until the child becomes three and then returns to work, he/she is not entitled to this benefit. A further new benefit for the women that a new position must be offered for the employee from the time of the pregnancy until the woman's child becomes one year old, if based on a physician's opinion, she cannot be employed in her original position.

VII. SALARY

7.1 New names of the salary

The new name of the personal salary is base salary.

In the future, instead of average salary, absence salary must be paid. The absence salary is determined by taking into account of the base salary of the employee, further the efficiency salary and the salary supplements (e.g., shift supplement, evening supplement) paid to him/her in the last six months.

7.2 Salary supplements

The salary supplements are changed. The employees who work in more shifts, in stand-by

műszakos munkarendben dolgozó, a készenlétben és a kereskedelemben, illetve turisztikai iparban dolgozó munkavállalók számára 50% bérpótlék is jár. Ha tehát pl. több műszakos tevékenység keretében rendelnek el a munkavállalónak vasárnap rendes munkaidőben munkát, úgy a fizetése + 50% jár a vasárnapi munkanapra. Ha munkaszüneti napon (pl. március 15., május 1., augusztus 20., december 25-26.) rendelik el a vasárnapi munkavégzést, úgy 100% pótlék, tehát összesen 200% fizetés jár.

Ha a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje állandóan változik, úgy a 18 és 6 óra közötti időtartam alatt történő munkavégzésért 30% pótlék illeti meg. A korábbi délutáni pótlék megszűnik.

Az éjszakai munkavégzésért (22 óra és 6 óra között) a munkavállalónak 15% pótlék jár. Ez akkor is fizetendő, ha nem több műszakban dolgozik a munkavállaló. Ha azonban a 30% műszakpótlékot megkapja, úgy a 15% éjszakai pótlék már nem jár.

Új szabályként lehetőség van arra is, hogy a vasárnapi, a több műszakos és az éjszakai pótlékot is magában foglaló alapszabályt állapítsanak meg a felek.

VIII. ÜZEMI TANÁCS / ÉRDEKKÉPVISELETEK

8.1 Üzemi tanács létrehozatala

Változatlan szabály, hogy a 15 munkavállaló felett üzemi megbízottat, 50 fő felett pedig üzemi tanácsot kell választani. (Az üzemi megbízottat is az üzemi tanács jogai illetik meg.) Bár az új törvény szóhasználata a kötelező választást sugallja, azonban helyes értelmezés szerint a

and in the commercial and touristic industry, are entitled to 50% supplement for the work on Sunday. So in case the employer is required to work on Sunday in more shift work order, he/she is entitled to his salary plus 50% supplement for the work on Sunday. If the work is ordered on public holidays (e.g., March 15, May 1, August 20, December 25-26.), the employee is entitled to 100% supplement, so he/she is entitled to 200% salary for that day.

When the starting date of the shifts change from time to time, for the work performed between 6 pm and 6 am, the employee is entitled to 30% supplement. The earlier afternoon shift is not applicable any more.

For the work at night (between 10 pm and 6 am) the employee is entitled to 15% supplement. This is payable even in case the employee does not work in more shifts. If, however, the employee receives the 30% shift supplement, he/she is not entitled to the 15% night supplement.

It is possible that the parties agree on a base salary that includes the salary supplement paid for the work on Sunday, for the more-shift work and for the evening work.

VIII. WORKS COUNCIL / EMPLOYEE REPRESENTATIVES

8.1 Establishment of works council

The new labor code provides that it is obligatory to establish a work council at the employer if the number of employees exceeds 50. (The work representative has the same rights than the works council.) If the number of employees exceeds 15, a work representative must be elected. Although

választás továbbra is egy munkavállalói jog, nem pedig egy munkáltatói kötelezettség. A munkavállalóknak joga van érdekképviselési szervezetet létrehozni, abba belépni, vagy abból kimaradni. A munkáltatót az üzemi tanács választás aktív elősegítésével kapcsolatosan (így figyelemfelhívás a munkavállalók irányába, hogy választást kellene tartani) nem terheli, ha azonban a munkavállalók ilyen szervezet létrehozása mellett döntenek, a munkáltató köteles a választási eljárásban közreműködni és a létrehozott üzemi tanáccsal együttműködni.

8.2 Konzultációs kötelezettség

Az üzemi tanáccsal folytatott konzultáción változatlan alapelv és munkáltatói kötelezettség a megfelelő szintű képviselő (tehát olyan személy delegálása, aki döntési kompetenciával rendelkezik), a személyes véleménycsere és az érdemi tárgyalás. A tervezett munkáltatói intézkedés a konzultáció alatt, de legfeljebb 7 napig, a konzultáció berekesztéséig nem hajtható végre.

Az üzemi tanács nevében eljáró személyt titoktartási kötelezettség terheli. Azonban fontos új elem, hogy a munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekét vagy működését veszélyeztetné.

Az üzemi tanács véleményét – a tervezett bevezetést megelőző legalább 15 nappal – ki kell kérni a munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről, így különösen a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása, a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme

the wording of the labor code seems to provide an obligatory election, in our interpretation this is still an employee's rights and not an employer's obligation. The employee has the right to establish a work council and to enter into such organization. The employer has no active obligation in connection with the establishment of the work council (e.g., to call the employee's attention that an election has to be made). If, however, the employees decide to establish a work council, the employer must provide all necessary assistance in the election procedure and must cooperate with them.

8.2 Consultation obligation

The basic principle in the consultation with the works council is that the employer must properly represent itself (so a person must be delegated who has proper decision authority), the personal exchange of views and the discussion in the merits of the case. The planned employer's measure cannot be executed during the term of the consultation, but for a maximum of 7 days, until the employer closes the consultation.

The person acting on behalf of the works council must keep the information obtained from the employer confidential. It is a new important element that the employer is not obliged to carry out consultation or give information if this would result in making a confidential fact, information, solution or data public.

The works council's prior opinion must be obtained, at least 15 days prior to the planned introduction of the employer's measure, about the drafts of the employer's policies, reorganization of the employer, creating new, independent business unit, protection and processing of the employee data (e.g., transfer of

(pl. adatok továbbítása központi HR adatbázisba), a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása (pl. munkahelyi kamerarendszer kiépítése), új munkaszervezési módszerek, új teljesítménykövetelmények bevezetése, képzési tervek, munkarend meghatározása, munka díjazására vonatkozó elvek meghatározása kérdésében.

Összességében tehát megállapítható, hogy a munkavállalók munka- vagy életkörülményeit érintő szabályok bevezetése előtt az üzemi tanács véleményét ki kell kérni. Az üzemi tanácsnak vétőjoga nincs, de ha ezt igényli, a tervezett intézkedésről konzultációt kell velük folytatni.

IX. MUNKAVÁLLALÓ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGE

9.1 Kártérítés mértéke

Továbbra is általános szabály, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségeinek megszegéséből eredő kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy jár el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható. A kárt és az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania. A kártérítés maximális összege jelentősen emelkedett, ez a munkavállaló négy havi távolléti díjának megfelelő összeg. A felelősség maximális összege a törvény erejénél fogva alkalmazandó, nem szükséges tehát ezt a munkaszerződésben külön szabályozni.

Szándékosan vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt meg kell téríteni. Az eddigi szabályok szerint csak a szándékos károkozás esetén kellett a teljes kárt megtéríteni, így a

the employee data to a central database), application of a technical device that controls the employees (e.g., establishment of camera system in the work place), introduction of new working methods and new performance criteria, training plans, introduction of new working order, principles of salary structures.

In summary it can be concluded that before the introduction of any internal rules that affect the work and life conditions of the employees, the prior opinion of the works council must be obtained. The works council has no veto right, however, if they wish so, the employer must consult with them about the planned employer's measure.

IX. LIABILITY OF THE EMPLOYEE

9.1 Extent of the liability

As a main general rule, the employee must reimburse the damages suffered by the employer as a result of the breach of his/her employment obligations if he/she did not act in a way that is expectable in the given situation. The damage and the casual relationship between the damage and the employee's behavior must be proved by the employer. The maximum liability of the employee significantly increased, this is the 4 months' salary of the employee. This maximum liability is applicable by virtue of law, it is not necessary to regulate it separately in the employment contract.

In case of causing damage intentionally or by gross negligence the full amount of damage must be reimbursed. According to the earlier labor code the full damage should have been reimbursed

munkavállaló kártérítési felelőssége lényegesen magasabb lett.

only in case of causing damage intentionally, so in the new code the employee's liability becomes higher.

9.2 Megőrzési kötelezettséggel átadott eszközök

9.2 Liability for items received with custody

A megőrzési kötelezettséggel átadott eszközökben bekövetkezett hiány esetén a munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni. Ezek olyan eszközök, melyeket a munkavállaló állandóan őrizetében tart vagy kizárólagosan használ. A munkavállaló mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt elháríthatatlan ok idézte elő.

The employee is liable to reimburse the full amount of loss in company items that the employee received with the obligation to keep it in custody. These are items that are regularly kept or exclusively used by the employees. The employee is released from the liability of he/she proves that the loss was caused by a force majeure.

X. VEZETŐ ÁLLÁSÚ MUNKAVÁLLALÓK

X. EXECUTIVE EMPLOYEES

10.1 Vezető állású munkavállaló definíciója

10.1 Definition of executive employees

Vezető állású munkavállalónak a munkáltató vezetője (tehát pl. ügyvezető igazgató, vezérigazgató) minősül, az irányítása alá tartozó, helyettesítésre jogosult személy (pl. igazgató-helyettes), továbbá az a személy, aki kiemelkedő jelentőségű munkakört tölt be és alaphére eléri a minimálbér hétszeresét, tehát 2012-ben havi bruttó 651.000 Ft-ot (pl. műszaki igazgató, kereskedelmi igazgató, pénzügyi vezető).

Executive employee is the head of the employee (e.g., managing director, CEO) and its deputy who is instructed by the managing director or CEO (e.g., deputy CEO), further the person who holds a position with significant importance and its base salary exceeds seven times the minimal wage, so in 2012 HUF 651,000 in gross (e.g., technical director, commercial director, financial director).

10.2 Vezetők állásúakra alkalmazandó különös rendelkezések

10.2 Special rules for executive employees

A vezető állású kötetlen munkarendű, tehát munkaidejét, szabadságát maga osztja be, túlmunkáért külön ellenérték nem illeti meg.

The executive has flexible working order, so he/she schedules his/her working time and vacation and he/she is not entitled to remuneration for overtime.

A vezető állású munkaviszonya munkáltatói felmondással indokolási kötelezettség nélkül szüntethető meg.

The employment of an executive may be terminated by an employer's notice without justification obligation.

A vezető állásúaknál újdonság, hogy megszűnt a korábbi kétlépcsős vezetői státusz, melynek során a 'második' lépcsős vezetőknél a munkaviszony megszüntetéséhez indokolás kellett, most már bármely vezető munkaviszonya munkáltatói felmondással indokolás nélkül megszüntethető.

A felmondási védelmek azonban – az eddigi szabályoktól eltérően – a vezető állású munkaviszonyára is nagyrészt alkalmazandók, tehát a vezető állású munkaviszonya sem szüntethető meg a várandóság, a szülési szabadság, a tényleges katonai szolgálat teljesítés és a nő lombikbébi programjának első hat hónapjában. A gyermek gondozása céljából kapott 3 éves (fogyatékos gyermek esetén 10 éves) fizetés nélküli szabadság időtartama alatt azonban a vezető nem védett, munkaviszonya felmondással megszüntethető.

Ha a vezető jogellenesen szünteti meg a saját munkaviszonyát, úgy 12 havi távolléti díjának megfelelő összeggel felel.

XI. MUNKAERŐKÖLCSÖNZÉS

11.1 Munkaerő kölcsönzés általános szabályai

A munkaerő kölcsönzésre vonatkozó szabályok alapvetően nem változtak. A kölcsönzés tartama továbbra sem haladhatja meg az öt évet, ideértve a meghosszabbított vagy az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül történt ismételt kölcsönzést. A munkaerőkölcsönzési szerződés felei a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő munkáltató.

11.2 Tiltott rendelkezések

Tilos olyan munkavállalót kölcsönözni, akinek

It is a new rule for executives that the earlier 'two-level' executive status ceased, where at the second level justification for the termination was necessary, in the new labor code, any executive's employment may be terminated without reasoning obligation.

The executive's employment may be terminated without reasoning obligation. As a new rule, the termination protections are applicable to the executive, so in case of pregnancy, birth leave, military service and the first six month of the in vitro fertilization of a woman the executive's employment cannot be terminated by a notice. During the 3 (or in case of handicapped employee, the 10) years of unpaid leave, the executive's employment may be terminated, so he/she does not enjoy protection against termination during this unpaid leave.

If the executive terminates his/her employment unlawfully, he/she is liable up to his/her 12 months' salary.

XI. EMPLOYEE BORROWING

11.1 General rules of employee borrowing

The basic rules of the employee borrowing have not changed. The term of the employee borrowing cannot last five years, including the extended borrowing and the repeated borrowing in the last six months. The parties of the employee borrowing relationship are the placement agency and the user enterprise who wishes to borrow employees for a temporary period of time.

11.2 Prohibited provisions

It is prohibited to borrow an employee whose

munkaviszonya hat hónapja (i) a kölcsönvevőnél a munkáltató működéséből összefüggő okra alapított felmondással (pl. átszervezésre, munkakör megszüntetésre vagy létszámcsökkentésre hivatkozással), vagy (ii) a próbaidő alatt szűnt meg.

A munkaerőkölcsönzésről szóló megállapodásban továbbra sem lehet arról megállapodni, hogy a munkaviszony megszüntetését vagy megszüntetését követően a kölcsönvevővel tilos jogviszonyt létesíteni (tehát érvénytelen a kölcsönbeadó azon tiltása, hogy a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönzést követően a kölcsönvevő saját munkavállalója legyen). Ugyancsak tilos abban megállapodni, hogy a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást kell fizetnie a kölcsönzésért vagy a kölcsönvevővel történő jogviszony létesítéséért.

11.3 Kölcsönzési szerződés tartalma

A kölcsönzési szerződésben meg kell állapodni a kölcsönzött munkavállalók feletti munkáltatói joggyakorlás rendjében, ezt a korábbi Mt. rendezte, most teljesen a felek megállapodására bízta. Így a megállapodások megkötése előtt ezeket a rendelkezéseket érdemes átnézni. A munkaviszony megszüntetésének jogát azonban csak a kölcsönadó munkáltató gyakorolhatja. A megállapodásban az is rendezhető, hogy a béren kívüli juttatásokat (pl. cafeteria, étkezési utalvány) a kölcsönzött munkavállaló közvetlenül a kölcsönvevőtől kapja.

11.4 Kölcsönvevő tájékoztatási kötelezettsége

A kölcsönzött munkavállalók írásbeli tájékoztatási kötelezettsége (a saját munkavállalóknak küldött tájékoztatáshoz

employment was terminated in the last six month at the user enterprise (i) for a cause in connection with the reorganization of the employer (e.g., redundancy, cessation of a position), or (ii) during the probation period.

It is not possible to agree in the employee borrowing agreement that following the employee borrowing it is prohibited to establish employment at the user enterprise (so the prohibition that the borrowed employee cannot be an employee of the user enterprise following the employee borrowing is invalid). It is also not possible to agree that the employee has to pay fee for the employment placement agency for the employee borrowing or for the establishment of employment with the user enterprise.

11.3 Content of the employee borrowing agreement

In the employee borrowing agreement the parties should agree on the method of exercising employer's rights over the borrowed employees, the earlier labor code regulates this issue, now the parties should agree on it. So it is advisable to review these terms prior to the conclusion of such agreement. The employment may be terminated only by the placemen agency. In the employee borrowing agreement the parties may also agree that the out of salary benefits (e.g., cafeteria, meal ticket) is provided to the borrowed employee directly by the user enterprise.

11.4 Notification obligation of the user enterprise

The obligation to notify the borrowed employees about the following topics (similar to the own employees) is the obligation of the user

hasonlóan) a kölcsönvevő kötelezettsége az alábbi témákról: (i) az irányadó munkarendről, (ii) a munkáltatói jogkör gyakorlásáról, (iii) a munkabérfizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módjáról és határidejéről, (iv) az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmassági feltételekről, továbbá (v) minden olyan körülményről, amely a munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges (ilyen lehet pl. az a tény, hogy a munkavállaló időnyomunkát végez vagy munkája a munkakör rendeltetéséből adódón vasárnap vagy munkaszüneti napokon is munkát kíván).

11.5 Egyenlő bánásmód követelménye

További fontos szabály, hogy a kölcsönzés tartama alatt a kölcsönzött munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket, mely különösen kiterjed a munkabér összegére és védelmére, az egyéb juttatásokra, valamint az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó szabályok betartására. Az új szabályok szerint a munkabér összegére, az egyéb juttatásokra és az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás 184. napjától kell alkalmazni arra a munkavállalóra, aki a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll és a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül.

Mindez azt jelenti, hogy a kölcsönzés első félévében nem kötelező ugyanazt a béreket és ugyanazokat a béren kívüli juttatásokat biztosítani a kölcsönzött munkavállalókra. Az első félévet követően azonban már ugyanazokat a bért és béren kívüli juttatást kell a kölcsönzött munkavállalóknak adni, mint a saját

enterprise: (i) the applicable working order, (ii) exercising the employer's rights, (iii) the method and deadline for disclosure of data that are required for the salary payment, (iv) the eligibility criteria for the work to be performed, further (v) about all other circumstances that are necessary for the employment (as an example that the employee works in a seasonal working order or, from the nature of the position, work on Saturday, Sunday or on public holiday is required.)

11.5 Equal treatment

It is an important rule that during the term of the employee borrowing it is necessary to ensure for the borrowed employee the basic working conditions that are also ensured for the own employees of the user enterprise, especially the amount and protection of salary, other remunerations and equal treatment in general. According to the new rules equal treatment with respect to the base salary and other benefits must be provided to those borrowed employees who work at the user enterprise for at least 183 days, further, who are employed by the placement agency in an indefinite term employment and who are entitled to salary regardless of the work at the user enterprise.

This rule means that for the first half year of the employee borrowing it is not required to provide the same salary and out of salary benefits for the borrowed employee. From the 184th day of the work, however, the same salary and out of salary benefits must be paid to the borrowed employee, provided that the borrowed employee has an

munkavállalóknak, feltéve, hogy a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönbeadóval határozatlan időtartamú munkaviszonyban áll és akkor is részesül díjazásban, ha éppen nincs kikölcsönözve. Ha ezeknek a feltételeknek a kölcsönzött munkavállaló nem felel meg, tehát pl. határozott idejű munkaviszonyban áll a kölcsönbeadóval (csak egy projektre vették fel), úgy az egyenlő bérezést nem kell alkalmazni a kölcsönzött munkavállalóra még akkor sem, ha fél évnél tovább kerül a kölcsönvevőnél foglalkoztatásra.

indefinite term employment with the placement agency and he/she is entitled to payment even in case he/she has no work at the user enterprise. If the borrowed employee does not comply with these conditions, e.g., he/she has a fixed term employment with the placement agency (he/she is employed for a specific project only), the equal salary requirement does not need to be applied for the borrowed employee even in case he/she works for the user enterprise for more than a half year.

Jelen hírlevélben számos olyan kérdés szerepel, melynek pontos értelmezését a gyakorlat fogja kialakítani, így ezek függvényében a jelen összefoglalóban leírtak felülvizsgálata válhat szükségessé.

There are several items in this newsletter that will be interpreted differently depending on the actual practice, therefore, the statements made in this summary might need revision.

Bán, S. Szabó & Partners Ügyvédi Iroda

1051 Budapest, József nádor tér 5-6.

e-mail: office@bansszabo.hu

web: www.bnsszabo.hu

Tel.: + 36 1 266 3522

Fax: + 36 1 266 3523