

Ungarisches Arbeitsrecht und Arbeitsvertragsrecht

Stand: Januar 2018

Inhalt

I. Gesetzliche Grundlage, Begriff des Arbeitsvertrages	2
II. Abschluss des Arbeitsvertrages und Vertragsgestaltung	2
1. Allgemeine Vorgaben	2
2. Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse	3
3. Probezeit.....	3
III. Pflichten aus dem Vertragsverhältnis.....	3
1. Pflichten des Arbeitnehmers	3
2. Pflichten des Arbeitgebers.....	4
IV. Arbeitszeit	4
1. Arbeitszeitflexibilisierung	4
2. Mehrarbeit (außerordentliche Arbeitsverrichtung)	5
3. Ruhezeit.....	5
4. Urlaub.....	5
5. Krankenstand.....	6
V. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	6
1. Allgemeines.....	6
2. Fristen	6
3. Abfindung	6
4. Kündigungsschutz ⁷	
5. Betriebsbedingte Massenentlassungen (sog. Gruppenweiser Personalabbau)	7
6. Rechtsfolge der rechtswidrigen Kündigung.....	7
Kontakt	7

Ebenso wie in Deutschland wird in Ungarn zwischen dem individuellen Arbeitsrecht (Arbeitsvertragsrecht) und dem kollektiven Arbeitsrecht (Recht der Betriebsverfassung, Tarifverträge und Gewerkschaften) unterschieden. Das kollektive Arbeitsrecht spielt in der Praxis jedoch nur eine sehr geringe Rolle, so dass nachfolgend nur das individuelle Arbeitsrecht, also die wesentlichen Regelungen zum Arbeitsvertrag, dargestellt werden.

I. Gesetzliche Grundlage, Begriff des Arbeitsvertrages

Die Regelungen über den Abschluss des Arbeitsvertrages finden sich im Gesetz Nr. 1 von 2012 über das Arbeitsgesetzbuch. Die Regelungen des Gesetzes sind auf alle Arbeitsverhältnisse anzuwenden, auf deren Grundlage eine Arbeitstätigkeit in Ungarn verrichtet wird oder ein Arbeitnehmer durch einen ungarischen Arbeitgeber ins Ausland entsandt wurde. Für bestimmte Fälle, wie Telearbeit, Beschäftigung von Jugendlichen oder Arbeitnehmer auf Rufbereitschaft gelten allerdings besondere Regelungen

Der Arbeitsvertrag unterscheidet sich vom Dienstvertrag, weil der Arbeitnehmer sich in einem wirtschaftlichen und sozialen Abhängigkeitsverhältnis zum Arbeitgeber befindet. Im Gegensatz zum Werkvertrag ist der Arbeitsvertrag nicht erfolgsbezogen, sondern tätigkeitsbezogen.

II. Abschluss des Arbeitsvertrages und Vertragsgestaltung

1. Allgemeine Vorgaben

Der Arbeitsvertrag ist schriftlich aufzusetzen und muss folgende Punkte regeln:

Höhe des Grundlohns bzw. Grundgehalts (zu beachten ist als unterste Grenze der Mindestlohn, zurzeit monatlich brutto 127.500 Forint bzw. das garantierte Lohnminimum in Höhe von brutto 161.000 HUF monatlich für qualifizierte Tätigkeiten)

- Dauer der Beschäftigung (wird sie nicht festgelegt, kommt das Arbeitsverhältnis unbefristet zustande)
- Arbeitsstelle des Arbeitnehmers
- Art der Beschäftigung (mangels abweichender Vereinbarung kommt das Arbeitsverhältnis als Vollzeitbeschäftigung zustande)
- Länge der Probezeit
- Tag des Beginns des Arbeitsverhältnisses

Die Vertragsparteien müssen eindeutig bezeichnet werden und spätestens binnen 15 Tagen nach Abschluss des Arbeitsvertrages treffen den Arbeitgeber eine Reihe von Informationspflichten. Der Arbeitgeber muss seinen Arbeitnehmer insbesondere über folgende Punkte schriftlich informieren:

- die verbindliche Arbeitsordnung,
- die sonstigen Bestandteile des Arbeitslohns,
- die Art und Weise der Lohn- bzw. Gehaltsverrechnung
- die Häufigkeit der Gehaltszahlung und den Zahlungstag,
- die Aufgaben des Arbeitsbereiches
- die Art und Weise sowie Berechnung des Urlaubs,
- die geltenden Kündigungsfristen,
- Existenz eines Kollektivvertrages und
- Über die die Arbeitgeberrechte ausübende Person.

Grundsätzlich können die Parteien jede Art von Vereinbarung in den Vertrag aufnehmen, jedoch

darf nicht von gesetzlichen Vorgaben abgewichen werden, es sei denn die Regelung im Arbeitsvertrag ist für den Arbeitnehmer günstiger als die gesetzliche Regelung (sog. Günstigkeitsprinzip).

Das ungarische Arbeitsgesetzbuch schreibt in bestimmten Fällen, wie z.B. bei einer Kündigung, die Schriftform vor. Dabei gilt eine schriftliche Mitteilung erst bei tatsächlichem Zugang als wirksam zugegangen. Bisher bestand eine Zugangsfiktion nur für die Fälle, dass der Mitteilungsempfänger die Annahme der Mitteilung verweigert oder absichtlich verhindert. Nun gilt darüber hinaus im Fall der Postzustellung eine schriftliche Mitteilung auch dann als zugegangen, wenn diese innerhalb von 5 Arbeitstagen ab Benachrichtigung nicht abgeholt wird.

Der Arbeitsvertrag, der gegen eine Vorschrift zum Arbeitsverhältnis verstößt oder der unter Umgehung einer Vorschrift zum Arbeitsverhältnis zustande kommt, ist nichtig.

2. Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse

Ein Arbeitsvertrag wird grundsätzlich als Vollzeitbeschäftigung und auf unbestimmte Zeit geschlossen. Eine Befristung ist ohne sachlichen Grund für einen Zeitraum von längstens fünf Jahren zulässig. Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ablauf der befristeten Dauer automatisch. Zu beachten ist, dass nach dem neuen Arbeitsgesetzbuch der befristete Vertrag vor seinem Ablauf auch durch Kündigung aufgelöst werden kann.

3. Probezeit

In Ungarn gibt es keine gesetzliche Probezeit. Der gesetzliche Kündigungsschutz besteht anders als im deutschen Recht bereits ab dem ersten Arbeitstag und auch unabhängig von der Zahl der Arbeitnehmer des Betriebes.

Die Probezeit kann jedoch vertraglich vereinbart werden. Sie darf in Ungarn nicht länger als drei Monate dauern. Wird eine kürzere Probezeit vereinbart, kann sie der Arbeitgeber höchstens einmal verlängern. Die Dauer der Probezeit darf auch bei einer Verlängerung drei Monate nicht übersteigen.

III. Pflichten aus dem Vertragsverhältnis

1. Pflichten des Arbeitnehmers

Die Hauptpflicht des Arbeitnehmers ist die Erbringung der Arbeitsleistung, also insbesondere das Erscheinen zur richtigen Zeit am Arbeitsort in einem arbeitsfähigen Zustand und die Verrichtung der Arbeit mit der von ihm zu erwartenden Sorgfalt und Fachkenntnis. Bei Verstößen gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten haftet der Arbeitnehmer bei Fahrlässigkeit max. mit dem Abwesenheitsgeld für vier Monate bzw. bei Vorsatz für den gesamten Schaden. Der Arbeitnehmer muss den Schaden bei einem Mangel erstatten, der an zur Verwahrung übergebenen und mit einer Rückgabe- oder Abrechnungspflicht übernommenen Sachen eingetreten ist, die er ständig in Verwahrung hält bzw. ausschließlich nutzt oder bedient.

2. Pflichten des Arbeitgebers

Hauptpflicht des Arbeitgebers ist die Zahlung des Arbeitslohns, wobei der Mindestlohn zu beachten ist (siehe oben). Der Lohn muss in ungarischen Forint ausgezahlt, Naturalentlohnung ist nicht gestattet. Schichtarbeitern steht, wenn sich der Anfangszeitpunkt ihrer Tagesarbeitszeit laut Einteilung regelmäßig ändert, bei einer Arbeitsverrichtung zwischen achtzehn und sechs Uhr ein Lohn- bzw. Gehaltszuschlag von 30 Prozent (Schichtzuschlag) zu. Zwischen Nachmittags- und Nachtschicht wird nach dem neuen Gesetz nicht mehr unterschieden.

Bei einer ununterbrochenen Arbeitsordnung werden weitere Zuschläge fällig. Ferner sind Zuschläge für sog. außerordentliche Arbeitsverrichtung (Überstunden und Mehrarbeit) zu zahlen.

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer entsprechend dem Arbeitsvertrag zu beschäftigen, eine gesunde und sichere Arbeitsausführung zu gewährleisten und alle zur Arbeitsausführung notwendigen Informationen und Kenntnisse bereitzustellen.

IV. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt im Allgemeinen täglich 8 und wöchentlich 40 Stunden. Der Arbeitgeber muss den Arbeitsvertrag bei einem Vorschlag des Arbeitnehmers bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes in eine Teilarbeitszeit ändern, deren Dauer der Hälfte der Tagesarbeitszeit entspricht. Bei Berufen mit Bereitschaftsdienst kann die tägliche Arbeitszeit längstens 12 Stunden betragen. Eine kürzere Regelarbeitszeit darf vereinbart werden. Der Arbeitgeber kann die Tagesarbeitszeit - auf Grund einer Vereinbarung - auch in höchstens zwei Teile aufteilen (geteilte Tagesarbeitszeit). Zwischen den Tagesarbeitszeiten laut Einteilung muss eine Ruhezeit von wenigstens zwei Stunden gesichert werden.

Dabei ist der Arbeitgeber verpflichtet, folgende Daten der Arbeitszeit mit genauen Anfangs- und Endzeitpunkten für jeden Tag bzw. zusammenhängende 24-Stunden-Zeiträume zu registrieren:

- ordentliche und außerordentliche Arbeitszeit,
- Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft,
- Erteilung des Urlaubs und
- sonstige Arbeitszeitvergünstigungen.

Eine ordentliche Arbeitszeit am Sonntag kann für Arbeitnehmer im Einzelhandelssektor nur unter Beachtung des Gesetzes über das Verbot der Sonntagsarbeit angeordnet werden.

1. Arbeitszeitflexibilisierung

Der sog. Arbeitszeitrahmen stellt eine Möglichkeit der Flexibilisierung dar. Innerhalb eines Ausgleichszeitraums von vier (z.B.: in Schichtarbeit sechs) Monaten, der auch durch Tarifvertrag verlängerbar ist, kann die Arbeitszeit abweichend von der Regelarbeitszeit festgelegt werden. Dabei beträgt die untere Grenze vier Stunden. Die Tagesarbeitszeit muss sich aber im Mittel des Vier- (Sechs -) Monats-Zeitraums auf acht Stunden Tagesarbeitszeit ausgleichen.

Im Einklang mit einem Urteil des Europäischen Gerichts ist der Arbeitgeber ab 1. Januar 2014 verpflichtet bei einer ungebundenen Arbeitsordnung das Recht der Arbeitszeiteinteilung dem Arbeitnehmer abzugeben.

2. Mehrarbeit (außerordentliche Arbeitsverrichtung)

Der Arbeitnehmer kann zu außerordentlicher Arbeitsverrichtung verpflichtet werden. Dabei wird zwischen Überstunden und Mehrarbeit unterschieden. Überstunden liegen vor, wenn Arbeit über die tägliche Arbeitszeit oder über den Arbeitszeitrahmen hinaus geleistet wird. Mehrarbeit ist Arbeit an einem Ruhe- oder Feiertag, die jedoch nur in sehr eingeschränktem Maße überhaupt möglich ist. Die jährliche Höchstgrenze für Überstunden beträgt 250 Stunden, wobei kollektivvertraglich auch 300 Stunden vereinbart werden können.

Bei Überstunden ist ein Zuschlag von 50 % zu zahlen. Es kann allerdings auch vertraglich vereinbart werden, dass mindestens die Zeit der Überstunden als Freizeit gewährt wird. Bei Arbeit an einem Ruhetag muss ein Zuschlag von 100 % gezahlt werden. Wenn ein Freizeitausgleich erfolgt, liegt der Zuschlag bei 50 %. Grundsätzlich ist der Freizeitausgleich innerhalb des auf die Mehrarbeit folgenden Monats zu gewähren, bzw. bei einem Arbeitszeitrahmen spätestens an dessen Ende, wobei eine ausdrückliche abweichende Vereinbarung möglich ist.

Die Abgeltung durch Festlegung einer Pauschale ist möglich und die vorgenannten Regelungen gelten im Übrigen nicht, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit selbst festlegt.

3. Ruhezeit

Dem Arbeitnehmer stehen alle 6 Stunden wenigstens 20 Minuten Pause zu und alle weiteren 3 Stunden sind erneut 25 Minuten Pause zu gewähren.

Zwischen Beendigung der Tagesarbeit und dem Beginn der Arbeit am nächsten Tag müssen grundsätzlich mindestens elf Stunden liegen, wobei eine kollektivvertragliche Verkürzung auf acht Stunden möglich ist. Schließlich sind grundsätzlich zwei Ruhetage pro Woche zu gewähren, einer der Ruhetage soll monatlich einmal auf einen Sonntag fallen. Bei Anwendung eines Arbeitszeitrahmens gelten einige Ausnahmen (z.B. 48-stündige Ruhezeit).

4. Urlaub

Der Urlaub wird vom Arbeitgeber erteilt, wobei er verpflichtet ist, den Urlaub so zu gewähren, dass der Urlaub jährlich einmal mindestens 14 aufeinander folgende Tage umfasst. Der Urlaub ist im Jahr seiner Fälligkeit zu gewähren. Zu beachten ist, dass ein Viertel des Grundurlaubs nach dem Wunsch des Arbeitnehmers zu gewähren ist, der diesen Wunsch spätestens 15 Tage vor Beginn des Urlaubs anmelden muss. Ein Urlaubsanspruch besteht auch für den Zeitraum der Erwerbsunfähigkeit.

Der Grundurlaub beträgt 20 Tage im Jahr, ab dem 25. Lebensjahr stehen dem Arbeitnehmer durchschnittlich alle drei Jahre ein Tag als Zusatzurlaub zu. Der Zusatzurlaub darf höchstens 10 Tage erreichen. Ab 1. Januar 2014 können nur die Zusatzurlaubstage bis zum Ende des nächsten Jahres verschoben werden.

Beide Elternteile sind berechtigt, zusätzliche Urlaubstage zwischen zwei und sieben Tagen nach Kindern unter 16 Jahren in Anspruch zu nehmen. Einen jährlichen Zusatzurlaubsanspruch haben auch minderjährige, blinde, allein erziehende und unter Tage beschäftigte Arbeitnehmer.

Schließlich besteht für folgende Personengruppen ein Recht auf in der Regel unbezahlten Sonderurlaub von 5 Tagen:

- Personen mit verminderter Arbeitsfähigkeit
- Personen, die auf Behindertenbeihilfe berechtigt sind,
- Personen, die eine Rente für Blinde erhalten.

Der bezahlte Mutterschaftsurlaub beträgt 24 Wochen und soll je nach Möglichkeit spätestens ab vier Wochen vor der Geburt gewährt werden. Der Vater eines Neugeborenen hat Anspruch auf fünf Tage Sonderurlaub, wobei er für diese Zeit ein staatliches Abwesenheitsgeld erhält. Ferner sind unbezahlte Urlaube zu gewähren bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes oder bei Krankheit des Kindes bis zu dessen zwölften Lebensjahr. Bis zu zwei Jahre unbezahlten Sonderurlaub ist dem Arbeitnehmer zu gewähren, der einen nahen Angehörigen häuslich pflegt.

5. Krankenstand

Ein Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall besteht für 15 Tage pro Jahr in Höhe von 70% des Abwesenheitslohns. Nach 15 Tagen besteht Anspruch auf unbezahlten Urlaub und Leistungen der Sozialversicherung.

V. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Allgemeines

Das Arbeitsverhältnis wird durch Kündigung oder fristlose Kündigung bzw. durch eine einvernehmliche Aufhebung beendet. Bei einer Vereinbarung der Parteien kann das Arbeitsverhältnis - höchstens bis ein Jahr nach Beginn des Arbeitsverhältnisses - nicht mittels Kündigung aufgelöst werden.

Die Kündigung muss zwingend schriftlich erfolgen. Die Kündigung durch den Arbeitgeber muss begründet werden. Der Arbeitgeber kann die Kündigung innerhalb von 15 Tagen schriftlich widerrufen. Ausschließlich die bei der Person des Arbeitgebers eingetretene Änderung kann nicht als Grund für die Kündigung des Arbeitgebers dienen.

Bei der Auflösung eines befristeten Arbeitsverhältnisses durch fristloser Kündigung ist der Arbeitnehmer zu einem Abwesenheitsgeld von zwölf Monaten oder, wenn die vom befristeten Zeitraum verbliebene Zeit weniger als ein Jahr ist, zu dem für den verbliebenen Zeitraum zustehenden Abwesenheitsgeld berechtigt.

Bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung müssen dem Arbeitnehmer spätestens am letzten bei der Arbeit verbrachten Tag und ansonsten spätestens am dritten Arbeitstag nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses der noch ausstehende Lohn bzw. die sonstigen Bezüge ausgezahlt sowie alle dem Arbeitnehmer zustehenden Dokumente herausgegeben werden.

2. Fristen

Die Kündigungsfrist beträgt grundsätzlich 30 Tage, erhöht sich jedoch je nach Betriebszugehörigkeit. Bei der außerordentlichen Kündigung ist zu beachten, dass diese Kündigung nur innerhalb von 15 Tagen ab der Kenntnis des Kündigungsgrundes ausgeübt werden kann und, wenn der Arbeitgeber erst später Kenntnis erlangt, die Kündigung innerhalb eines Jahres nach Eintritt des Kündigungsgrundes erfolgen muss. Eine Ausnahme besteht bei Straftaten, wo bis zur Verjährung der Straftat fristlos gekündigt werden kann.

3. Abfindung

Nach 3 Jahren Betriebszugehörigkeit hat der Arbeitnehmer bei einer ordentlichen Kündigung stets einen Abfindungsanspruch in Höhe eines Monatsgehalts. Die Höhe des Anspruchs steigt je nach Betriebszugehörigkeit.

4. Kündigungsschutz

Kündigungsschutz besteht während der Schwangerschaft und des Mutterschutzurlaubs. Ferner sind Personen, die ein krankes Kind zu Hause pflegen oder den freiwilligen militärischen Reservedienst tatsächlich erfüllen, geschützt. Bei einer Vereinbarung der Parteien kann das Arbeitsverhältnis - höchstens bis ein Jahr nach Beginn des Arbeitsverhältnisses - nicht mittels Kündigung aufgelöst werden.

5. Betriebsbedingte Massenentlassungen (sog. Gruppenweiser Personalabbau)

Eine Massenentlassung liegt vor, wenn aus wirtschaftlichen Gründen

- bei einem Unternehmen mit insgesamt 20-99 Mitarbeitern mindestens zehn Arbeitnehmer entlassen werden oder
- bei einem Unternehmen mit insgesamt 100-299 Mitarbeitern mindestens 10% der Arbeitnehmer entlassen werden oder
- bei einem Unternehmen mit insgesamt über 300 Mitarbeitern mindestens 30 Arbeitnehmer entlassen werden.

Der Arbeitgeber ist im Falle einer Massenentlastung zu einer Konsultation mit dem Betriebsrat verpflichtet. In Ermangelung eines Betriebsrates ist der Arbeitgeber nach dem neuen Gesetz nicht mehr verpflichtet, Verhandlungen mit den Vertretern der Arbeitnehmer anzuregen. Er hat zu diesem Zweck den Betriebsrat 7 Tage vorher schriftlich mit bestimmten Informationen auszustatten: Gründe der geplanten Massenentlassung, Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer nach Beschäftigungsgruppen, Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer im letzten Halbjahr vor der geplanten Maßnahme. Außerdem muss er das staatliche Beschäftigungsorgan schriftlich in Kenntnis setzen. Die Arbeitnehmer, denen infolge der Massenentlassung ordentlich gekündigt werden soll, müssen davon mindestens 30 Tage vor der Kündigungserklärung schriftlich in Kenntnis gesetzt werden

6. Rechtsfolge der rechtswidrigen Kündigung

Grundsätzlich besteht bei einer rechtswidrigen Kündigung ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Wenn die Weiterbeschäftigung jedoch einer der Parteien nicht zumutbar ist, so besteht für den Arbeitnehmer ein Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von höchstens zwölf Monatsgehältern.

Gern beraten wir Sie auch individuell zu Fragen des Arbeitsrechts und anderen juristischen Fragen.

Kontakt

Deutsch-Ungarische Industrie- und Handelskammer
Bereich Recht, Steuern und Investitionen

H-1024 Budapest, Lövház u. 30.

Dr. Daniel Boros

Telefon: (0036-1) 345-7636; Fax: (0036-1) 345-7666

E-Mail: boros@ahkungarn.hu

Internet: www.duihk.hu

Haftungsausschluss: Die oben stehenden Informationen wurden sorgfältig recherchiert und geprüft. Für eventuelle Schäden, die sich aus der Verwendung dieser Informationen ergeben, übernehmen wir keine Haftung.