

LAW SHOOTER

September 2014

BACK TO THE OFFICE

Unser September-Newsletter beinhaltet interessante Rechtsartikel, unter anderem über Themen wie das Limit für Bargeldzahlungen und auch über die Beitreibungskostenpauschale. Im letzten Artikel finden Sie wichtige Informationen über die Rechte der schwangeren Frauen.

BWSP Gobert & Partners feiert ihren 12. Jahrestag. Für diesen einzigartigen Anlass organisieren wir das Poker Boat nun zum 3. Mal. Es wäre uns eine Ehre, wenn Sie mit uns feiern am 12. September um 19:00 Uhr. Eine detaillierte Einladung finden Sie am Ende unseres Newsletters.

Sollten Sie Fragen zu den Artikeln oder zu der Poker Boat Veranstaltung haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Dr. Arne Gobert
Managing Partner



DIE OBERGRENZE VON ANDERTHALB MILLIONEN

Die richtige Auslegung der seit Januar 2013 geltenden Regelungen für das Limit für Bargeldzahlungen wirft viele Fragen in der Praxis auf, deswegen möchten wir in unserem aktuellen Newsletter die wesentlichen Aspekte der neuen Regeln übersichtlich darstellen.

I. Limit für Bargeldzahlungen

- Die zur Eröffnung eines Zahlungskontos verpflichteten Steuerzahler
 - inländische juristische Personen
 - inländische Gesellschaften ohne Rechtspersönlichkeit

INHALT

- **DIE OBERGRENZE VON ANDERTHALB MILLIONEN** 1
- **BEITREIBUNGSKOSTENPAUSCHALE - BESTEHT EINE PFLICHT FÜR IHRE ANWENDUNG?** 3
- **DAS VERFASSUNGSGERICHT HAT BESTIMMTE VORSCHRIFTEN DES ARBEITSRECHTLICHEN KODEX WEGEN PERSÖNLICHKEITSRECHTLICHEN ASPEKTEN FÜR UNVEREINBAR MIT DEM GRUNDGESETZ ERKLÄRT, DIE EINFÜHRUNG „DES RECHTS ZUR LÜGE“** 4

KONTAKT

- **ANSCHRIFT:**
ANDRÁSSY ÚT 10.,
STERN PALOTA,
H-1061 BUDAPEST,
UNGARN

- **WEBSEITE:**

WWW.GOBERTPARTNERS.COM

office@gfplegal.com

www.gobertpartners.com

- zur Umsatzsteuerzahlung verpflichtete Privatpersonen, einschließlich die Einzelunternehmer

Laut dem Gesetz wenn der zur Eröffnung eines Zahlungskontos verpflichtete Steuerzahler anderen, zur Eröffnung eines Zahlungskontos verpflichteten Steuerzahlern Barzahlungen leistet, darf der Beitrag nicht höher als anderthalb Millionen Forint sein. Die Regeln gelten für die in einem Kalendermonat aus demselben Vertrag zwischen den Parteien erfolgten Zahlungen, unabhängig davon, ob der Vertrag zwischen den Parteien zustande gekommen ist oder die Zahlungen aufgrund eines mit einem anderen Rechtssubjekt geschlossenen Vertrags erfolgten.

- Was bedeutet das in der Praxis?

Der Betrag der *zwischen denselben Personen, aufgrund demselben Vertrag, in einem Kalendermonat* erfolgten, MwSt.-pflichtigen Bargeldzahlungen (sofern die Lieferung von Gegenständen oder die Dienstleistungen MwSt.-pflichtig sind) darf die Obergrenze von anderthalb Millionen nicht überschreiten.

Wenn zum Beispiel an einer Baustelle im Zusammenhang mit den verschiedenen Phasen der Ausführung gleichzeitig mehrere separate Arbeiten durchgeführt werden, gelten diese im Allgemeinen als ein einziger Vertrag, auch wenn sie ebenfalls als separate Dienstleistungen angesehen werden können.

Die in bar geleisteten Auszahlungen, die der zur Eröffnung eines Zahlungskontos verpflichtete Steuerzahler aufgrund der zwischen denselben Parteien abgeschlossenen *mehreren Verträge* an *denselben* Steuerzahler tätigt, sind hingegen als aufgrund eines Vertrags geleistete Barzahlungen anzusehen.

Die Einschränkung gilt hingegen nicht für die aufgrund *mehrere separate Verträge* in einem Kalendermonat erfolgten Zahlungen. Wenn ohne Zweifel festgestellt werden kann, dass mehrere Verträge eine wirtschaftliche Einheit bilden und diese zwischen den Parteien *wegen einer nicht bestimmungsgemäßen Rechtsausübung* geschlossen wurden, dann müssen die Zahlungen zusammen berechnet werden und daher gelten für sie die Einschränkungen.

Als ein weiterer Hinweis für die Praxis kann festgestellt

werden, sofern die Zahlung des Gegenwertes in einer Fremdwährung erfolgt, ist der am Tag der Zahlung gültige amtliche Devisenmittelkurs der Ungarischen Nationalbank ausschlaggebend. Darlehensbeträge und nicht vertragsgemäße Leistungen (zum Beispiel Vertragsstrafe, Zahlungsverzugszinsen) sind nicht als Gegenwert anzusehen, für die Zinsen gelten hingegen die neuen Gesetzesvorschriften.

- Sanktion bei der Überschreitung der Obergrenze von Bargeldzahlungen!

Sofern der Berechtigte die Auszahlung von mehr als anderthalb Millionen Forint annimmt, kann sowohl der Berechtigte als auch der Zahler zur Zahlung eines Versäumnisbußgeldes in Höhe von zwanzig Prozent des Teils der Barzahlungen über anderthalb Millionen Forint gefordert werden. Das Versäumnisbußgeld gilt nur für den zur Eröffnung eines Zahlungskontos verpflichteten Steuerzahler und ausschließlich *für unternehmerische Tätigkeiten* oder *für die solchen Tätigkeiten dienenden Tätigkeiten*.

II. Meldepflicht für den Cashflow

Von den oben dargestellten Regelungen unterscheiden sich deutlich die Regeln der Meldepflicht für den Cashflow, die auch für die Rechtsgeschäfte zwischen den zur Eröffnung eines Zahlungskontos nicht verpflichteten Steuerzahler gelten, sofern:

- in einem Wert über 2 Millionen Forint erfüllte und in bar gezahlte Dienstleistungen und
- zwischen verbundenen Unternehmen zustande gekommene und in einem Wert von über einer Million Forint erfüllte und in bar gezahlte Dienstleistung erfolgten.

In diesen Fällen muss der Käufer bzw. die Dienstleistung in Anspruch nehmende Person die Barzahlungen innerhalb von fünfzehn Tagen nach dem Tag der Barzahlung der staatlichen Steuerbehörde melden. Bei Unterlassung von dieser Meldepflicht ist aber das oben dargestellte Versäumnisbußgeld als Sanktion nicht anwendbar.

Als Konklusion kann festgestellt werden, dass mit Hinblick auf die Komplexität der oben dargestellten Regelungen, es bei der Erfüllung des Vertrags sehr wichtig ist, die Regeln zu befolgen und alle Vorschriften zu berücksichtigen, damit ein eventuelles

Versäumnisbußgeld vermieden werden kann.

Bei eventuellen Fragen hinsichtlich der richtigen Auslegung, der vorschriftsgemäßen Erfüllung der Verträge oder im Zusammenhang mit den oben genannten, stehen Ihnen unsere erfahrenen Rechtsexperten gerne zur Verfügung.

Bei rechtlichen Fragen steht Ihnen zur Verfügung:

Dr. Reka Ipacs Partner
Reka.ipacs@gfplegal.com
+36 1 270 99 00

BEITREIBUNGSKOSTENPAUSCHALE - BESTEHT EINE PFLICHT FÜR IHRE ANWENDUNG?

Nach langen Erwartungen hat die Nationale Steuer- und Zollbehörde („NAV“) auf ihrer Webseite eine Zusammenfassung über die Verzugspauschale veröffentlicht, um die Unsicherheiten hinsichtlich der Anwendung im Bereich des Bürgerlichen,- und Steuerrechts zu beseitigen.

Im Weiteren geben wir eine ausführliche Anleitung zur Vorschriften über die Berechnung des Pauschalbetrags, wann und wie der Pauschalbetrag gefordert werden kann; wir beantworten die Frage ob es überhaupt eine Pflicht für die Anwendung besteht und welche Rechtsbehelfe einem Unternehmen zur Verfügung stehen falls der Geschäftspartner mit der Zahlung in Verzug ist.

Das alte Bürgerliche Gesetzbuch hat am 1. Juli 2013. die Verzugszinsen im unternehmerischen Verkehr verbindlich vorgeschrieben sowie eine Verzugspauschale von 40 Euro eingeführt. Diese Vorschriften sind in dem am 15. März 2014 in Kraft getretenen neuen Bürgerlichen Gesetzbuch („BGB“) auch festgelegt.

Wenn bei einem Vertrag zwischen Unternehmen der Schuldner in Zahlungsverzug gerät, muss er dem Gläubiger zur Deckung seinen mit der Betreibung seiner Forderung verbundenen Kosten einen 40 Euro entsprechenden Pauschalbetrag zahlen.

Eine Vertragsklausel, die die Beitreibungskostenpauschale ausschließt oder anders als die Vorschriften des BGBs bestimmt – zum Beispiel den Betrag unter 40 Euro festlegt - gilt automatisch als nichtig. Der Gläubiger kann hingegen auf die Forderung der Beitreibungskostenpauschale verzichten, nachdem der Schuldner mit der Zahlung in Verzug geraten ist, da der Forderungsverzicht – als Verzicht auf Schulden – im BGB nicht ausgeschlossen ist. Es gibt auch keine gesetzliche Regelung dafür, dass der Kreditgeber eine Pflicht für die Anrechnung des Pauschalbetrags bei Zahlungsausfällen seitens des Schuldners hat.

Der Gläubiger ist also nicht verpflichtet, die Mahnpauschale in Rechnung zu stellen, er hat die Möglichkeit, seine Forderungen gegen den Schuldner nicht geltend zu machen, um ihn gegebenenfalls von den zusätzlichen Kosten zu befreien.

Die Beitreibungskostenpauschale, wie der Name bereits andeutet, ist eine pauschale Strafe, d.h. können die 40 Euro auch angerechnet werden, wenn dem Gläubiger sonst keine Beitreibungskosten entstanden sind.

Abweichungen von der gesetzlich festgestellten Höhe des Pauschalbetrags sind nur nach oben erlaubt, die Höhe ist unabhängig von der Größe der Kapitalforderungen oder der Dauer des Zahlungsverzugs.

Sie ist ein objektives Rechtsinstrument, unabhängig vom Verschulden, die Zahlung des Betrags befreit den Schuldner aber nicht von den sonstigen Rechtsfolgen des Verzugs, d.h. auch nicht von der Zahlung der Verzugszinsen. Wenn die Beitreibungskosten höher als 40 Euro sind, kann der Überschuss als Schadenersatz oder als verfahrenskosten gefordert werden. Auf die Schadenerstattung wird jedoch der Betrag der

Beitreibungskostenpauschale angerechnet.

Die Zahlung der Beitreibungskostenpauschale kann in Form eines Verzugsbetrags und nicht in Form einer Rechnung zusätzlich zu den Verzugszinsen verlangt werden. Haben die Parteien im Vertrag Ratenzahlungen vereinbart, kann die Beitreibungskostenpauschale hinsichtlich der Raten gefordert werden, mit denen der Schuldner in Verzug ist.

Die Währung des Betrags ist nach der Währung der Hauptsumme zu bestimmen. Die 40 Euro sind in den - aufgrund des am Anfangstag der Zahlungspflicht von Verzugszinsen gültigen amtlichen Devisenmittelkurses der Ungarischen Nationalbank 40 Euro entsprechenden - Forintbetrag umzurechnen und zu zahlen.

Diese Regelungen gelten für alle Verträge, die ab dem 1. Juli 2013 geschlossen werden, und auch für früher geschlossene Verträge, die Änderungen hinsichtlich der Geldschulden und der Verzugszinsen enthalten.

Im Zusammenhang mit der Buchhaltung und steuerrechtlichen Fragen ist darauf hinzuweisen, dass die Verbuchung der Beitreibungskostenpauschale der Verbuchung der Verzugszinsen entspricht. Der Verpflichtete (der Schuldner) muss die Verzugszinsen und die Beitreibungskostenpauschale für das Geschäftsjahr unter den sonstigen Aufwendungen verrechnen, unabhängig davon, ob die tatsächlichen Zahlungen erfolgt haben. Der Gläubiger muss hingegen unter den sonstigen Aufwendungen nur die Einträge verbuchen, die tatsächlich bezahlt wurden.

Nach der Beitreibungskostenpauschale muss keine Mehrwertsteuer gezahlt werden, da sie weder als Lieferung von Gegenständen noch als eine Dienstleistung angesehen werden kann und generell muss auch keine Abgabe gezahlt werden, wenn der Gläubiger auf die Forderung der Beitreibungskostenpauschale verzichtet.

Angesichts der vorstehenden Regelungen kann festgestellt werden, dass der Gesetzgeber die ungarischen Vorschriften mit der EU-Zahlungsrichtlinie in Einklang gebracht hat.

Sollten Sie weitere Informationen benötigen, stehen

Ihnen unsere erfahrenen Rechtsexperten gerne zur Verfügung.

Bei rechtlichen Fragen steht Ihnen zur Verfügung:

Dr. Reka Ipacs Partner
Reka.ipacs@gfplegal.com
+36 1 270 99 00

**DAS VERFASSUNGSGERICHT
HAT BESTIMMTE
VORSCHRIFTEN DES
ARBEITSRECHTLICHEN KODEX
WEGEN
PERSÖNLICHKEITSRECHTLICHE
N ASPEKTEN FÜR
UNVEREINBAR MIT DEM
GRUNDGESETZ ERKLÄRT, DIE
EINFÜHRUNG „DES RECHTS
ZUR LÜGE“**

Das ungarische Verfassungsgericht („VerfG“) hat eine ausführliche Entscheidung [Entscheidung Nr. 17/2014. (30. V.) des VerfGs] über die Offenbarungspflicht gegenüber dem Arbeitgeber von Frauen, die schwanger sind oder die sich in einem künstlichen Befruchtungsprozess befinden, getroffen. Die Entscheidung wurde am 27. Mai 2014 veröffentlicht. Die bahnbrechende Regelung führt „das Recht zur Lüge“ in Ungarn ein, welches in einigen EU Mitgliedstaaten schon anerkannt ist.

In seiner Entscheidung bringt das VerfG ihre Anliegen über die Privatsphäre zum Ausdruck und hebt eine Vorschrift des Gesetzes Nr. I von 2012 über das Arbeitsgesetzbuch („AGB“) mit rückwirkender Wirkung auf.

Hintergrund

Das Grundgesetz von Ungarn schützt die Privatsphäre und das Familienleben. Gemäß Artikel II des Grundgesetzes ist die Würde des Menschen unantastbar; jeder Mensch hat das Recht auf Leben und auf Menschenwürde; dem Leben der Leibesfrucht gebührt von der Empfängnis an Schutz. Im Weiteren, gemäß Artikel VI des ungarischen Grundgesetzes hat jede Person das Recht auf Achtung ihres Privat- und Familienlebens, ihrer Wohnung, ihrer Kommunikation sowie ihres guten Rufes und jede Person hat das Recht auf Schutz der personenbezogenen Daten sowie das Recht, Daten von öffentlichem Interesse zu erfahren und zu verbreiten.

Im Weiteren, stehen schwangere Frauen unter dem Kündigungsschutz (während der Schwangerschaft bis zum dritten Lebensjahr des Kindes oder während des zum Stillen in Anspruch genommenen Urlaubs.) Laut einigen Urteilen ist der Schutz „objektiv“, und gilt daher auch für Frauen, deren Schwangerschaft noch nicht bekannt ist; solche Urteile sind aber selten.

Die ständige Rechtsprechung zur Auslegung der oben dargestellten Vorschrift war schon seit langer Zeit umstritten, die meisten Richter haben so argumentiert, dass die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber (spätestens) im Zeitpunkt der Kündigungserklärung informieren soll, um sich auf den Kündigungsschutz berufen zu können. Ferner wurde in einem individuellen Urteil auch festgestellt, dass der Kündigungsschutz für die Arbeitnehmerin bei Unterlassung der Mitteilung nicht gilt, weil diese Unterlassung als bösgläubig anzusehen ist.

Um die Rechtsprechung in diesem Zusammenhang zu vereinheitlichen und das Interesse der Arbeitnehmerinnen zu schützen, hat das Parlament eine Bestimmung in das Arbeitsgesetzbuch („AGB“) inkorporiert, laut dessen, kann der Kündigungsschutz nur dann eingreifen, wenn die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber über die Schwangerschaft/ärztliche Behandlung informiert. Gemäß dem original Artikel 65 Absatz 5 des AGBs stehen schwangere Frauen und Frauen, die sich in einem künstlichen

Befruchtungsprozess befinden, nur dann unter dem Kündigungsschutz, wenn sie den Arbeitgeber über die Schwangerschaft/Befruchtungsprozess ordnungsgemäß informiert haben.

Der Kommissar für Grundrechte („der Kommissar“) hat einen Antrag bei dem VerfG auf ex-ante Normenkontrolle eingereicht, um die Vereinbarkeit des Artikels 65 Absatz 5 des AGBs mit dem Grundgesetz zu überprüfen. Seiner Meinung nach, gibt es aufgrund der Übersicht der zum Thema der Kodifikation des neuen AGBs vorhandenen Studien, sowie der ungarischen und europäischen Grundrechtssprechung, begründete verfassungsrechtliche Bedenken gegen die angefochtene Regulierung des Kündigungsschutzes. Wie der Antragsteller vorgetragen hat, ist es unmöglich, die Offenbarungspflicht über die Schwangerschaft zu erfüllen, wenn selbst der Arbeitnehmerin die Schwangerschaft nicht bekannt ist. Er hat gleichzeitig betont, dass diejenige, deren medizinischer Zustand nicht bekannt ist, auch unter dem Kündigungsschutz stehen sollten. Er hat sich auf das Grundgesetz berufen, in dem das Recht auf die Privatsphäre und Familienleben garantiert werden. Der Kommissar für Grundrechte war der Auffassung, dass die aktuellen Änderungen der Regelungen der Privatsphäre bezüglich die Rechtsprechung des VerfGs und - dadurch auch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte im Bereich des Rechts auf Privatleben - nicht berücksichtigen. Er hat ferner auf einen Beschluss des Obersten Gerichts aus dem Jahr 2004 hingewiesen und hat so argumentiert dass die Offenbarungspflicht bei einer Schwangerschaft gegenüber dem Arbeitgeber oder Auskünfte mit falschen Daten mit den Rechtsgrundsätzen unvereinbar sind.

Die Entscheidung des Verfassungsgerichts

Das VerfG hat die Klage des Kommissars entgegengenommen und hat Artikel 65(5) des AGBs mit rückwirkender Wirkung aufgehoben. In der Entscheidung gibt das VerfG eine ausführliche Analyse über das Konzept der Privatsphäre und führt „das Recht zur Lüge“ ein, um die Menschenwürde zu schützen.

In der Entscheidung gibt das VerfG eine ausführliche Begründung für die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Rechten von schwangeren Frauen und die Anforderungen der Gleichbehandlung. Das VerfG deutet auch darauf hin, dass in diesem Kontext nicht nur der Gleichbehandlungsgrundsatz, sondern auch Aspekte der Privatsphäre berührt werden. Das VerfG muss prüfen, ob es angemessen ist, den Kündigungsschutz nach Artikel 65 Absatz 3 a) und e) nur dann zu gewähren, wenn die Mitteilung der Schwangerschaft vor der Mitteilung der Kündigung erfolgt hat, oder diese Regelung das Recht auf Privatsphäre oder Familienleben verletzt. Bei der Überprüfung ist das VerfG davon ausgegangen, dass der Umfang des Schutzbereichs der genannten Grundrechte determiniert werden muss.

Das VerfG hat in seinem früheren Urteil Nr. 32/2013. (22. XI.) das Recht auf Privatsphäre und dessen Beziehung zur Menschenwürde bereits ausgelegt. Es ist zu dem Ergebnis gekommen dass Artikel VI Absatz (1) des Grundgesetzes – im Gegensatz zum Artikel 59 Absatz (1) der alten Verfassung – einen umfassenden Schutz der Privatsphäre garantiert, und dieser Schutz umfasst das Recht auf das Privat- und Familienleben, Wohnung, Kommunikation sowie schützt den guten Ruf von jenen Privatpersonen. Was den wesentlichen Inhalt der Privatsphäre betrifft, beruft sich das VerfG wiederholt auf die in seiner früheren Rechtsprechung erläuterten Definition – und beruft sich des weiteren auf die Grundelemente des Begriffs der Privatsphäre – laut deren sich niemand in die Privatsphäre von anderen einmischen kann und niemand dazu Zugang ohne der Einwilligung der betroffenen Person hat. Das Gericht hat betont, dass die Beziehung zwischen dem Recht auf die Privatsphäre gemäß Artikel VI. (1) des Grundgesetzes und der Menschenwürde, die im Artikel II. des Grundgesetzes verankert ist, besonders eng ist. Gemäß der Auslegung des Verfassungsgerichts, Artikel II des Grundgesetzes dient als Basis für den Schutz des Rechts auf die freie Entfaltung der Privatsphäre. Dieses Recht – als wesentlicher Teil der unantastbaren Menschenwürde - muss vor jeder Art von staatlichen Eingriffen geschützt werden. Das

Recht auf Privatsphäre im Artikel II des Grundgesetzes umfasst nicht nur die Intimsphäre der Bürger sondern auch in einem erweiterten Sinne die freie Kommunikation und die Unverletzlichkeit des Privat-, - und Familienlebens (Wohnung). Es umfasst auch den Schutz der Außendarstellung der individuellen Bürger (das Recht auf einen guten Ruf). Artikel (3) XVII des Grundgesetzes konkretisiert den Schutz des im Artikel II und Artikel (1) VI des Grundgesetzes verankerten Rechts im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis: „(3) Jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf Arbeitsbedingungen, die seine Gesundheit, Sicherheit und Würde achten.“ Das Recht auf sichere Arbeitsbedingungen, die die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährden ist gesichert im Gesetz XCIII von 1993 über den Arbeitsschutz und der Respekt der Würde der Arbeitnehmer ist im Gesetz CXXV von 2003 über die Gleichbehandlung und die Förderung der Chancengleichheit vorgeschrieben, außerdem ist der in dem Arbeitsgesetzbuch garantierten Schutz der Persönlichkeitsrechte während des Arbeitsverhältnisses auch in Artikel 2:42-54 des Gesetzes V von 2013 über das Bürgerliche Gesetzbuch festgelegt.

Artikel 9 § (1) des AGBs legt das allgemeine Erfordernis für den Schutz der Persönlichkeitsrechte fest. Die Persönlichkeitsrechte sind im Bürgerlichen Gesetzbuch bestimmt, demzufolge auch das Recht auf Privatsphäre und das Recht auf Schutz von personenbezogenen Daten [GG 2:43. § b), e)]. Der Schutz der Persönlichkeitsrechte in dem AGB – laut der Begründung des Arbeitsgesetzbuchs - ist äußerst wichtig vor allem wegen des unausgewogenen Arbeitsverhältnisses. Gemäß Artikel 10. § (1) des AGBs vom Arbeitnehmer kann nur die Abgabe einer Erklärung oder die Übermittlung von Daten gefordert werden, durch die seine Persönlichkeitsrechte nicht verletzt werden und die vom Gesichtspunkt der Begründung, Erfüllung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses wesentlich ist. Im Hinblick darauf, dass die in Artikel 65. § (3) a) und e) des AGBs festgelegten Vorschriften als Persönlichkeitsrechte anzusehen sind, hat das Verfassungsgericht sich auf

seine frühere Rechtsprechung hinsichtlich des Verhältnisses zwischen dem Recht auf Privatsphäre und das im Artikel VI. (2) des GGs festgelegtes Recht auf personenbezogenen Daten berufen. Das Verfassungsgericht hat (seit 1991) das Recht zum Schutz von personenbezogenen Daten nicht als ein klassisches Schutzrecht ausgelegt, aber gleichzeitig mit Bezug auf die aktive Seite, hat es das Recht als Recht auf informationelle Selbstbestimmung ausgelegt.

Das Verfassungsgericht hat betont, dass das Recht auf informationelle Selbstbestimmung im engen Zusammenhang mit dem Recht auf Privatsphäre steht, während die Person das Recht enthält zu entscheiden, wann und in welchem Umfang seine personenbezogenen Daten offenbart werden. Die Einschränkung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung bezieht sich vor allem – im Gegensatz zum Recht auf Privatsphäre – nicht selbst auf den Charakter der Daten sondern auf deren Verwendung. Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung schützt umfassend die personenbezogenen Daten der einzelnen Bürger, unabhängig davon, wie der Daten-Controller in den Besitz der betroffenen Daten gelangt ist.

Auslegung des Begriffs „Privatleben“ von anderen Behörden in Ungarn

Der Begriff des Privatlebens ist ein breites Konzept und hat keine erschöpfende Definition in Ungarn. Es gibt verschiedene Auslegungen in den Entscheidungen von Strafgerichten und Zivilgerichten. Dessen Umfang ist jedoch breiter, als das Recht auf Privatsphäre, denn es umfasst auch die freie Entfaltung und Gestaltung der Persönlichkeit. In der Auslegung des VerfGs ist das Recht auf das Privatleben nicht nur weiter gefasst, als das Recht auf die Privatsphäre, sondern es fällt auch unter den Begriff der „informationellen Selbstbestimmung“, und setzt dadurch ein aktives (pro-aktives) Verhalten von der betroffenen Person voraus.

Der ehemalige Datenschutzbeauftragte hat das Datenschutzrecht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber bereits umfassend analysiert und hat in zahlreichen Stellungnahmen und Gutachten betont, dass der Arbeitnehmer nicht dazu gezwungen werden

kann, dem Arbeitgeber Informationen über sein/ihr Privatleben zu offenbaren, sofern sie nicht mit den Kernbereich des Arbeitsverhältnisses verbunden sind. Zum Beispiel müssen schwangere Frauen nur dann ihre Schwangerschaft preisgeben, sofern diese relevant für den Arbeitsplan sind oder die Mitteilung wegen Gefahren im Zusammenhang mit bestimmten Positionen wichtig sind. In allen anderen Fällen geht es um die informationelle Selbstbestimmung der Frauen und daher können sie frei entscheiden, ob sie dem Arbeitgeber die Informationen preisgeben.

Durch die Entscheidung des VerfGs wird wahrscheinlich die abgeschlossene Debatte um schwangere Frauen wieder aufgenommen. Der Fall zeigt auch gleichzeitig, dass die Frage der Auslegung des Persönlichkeitsrechts auf der Tagesordnung des VerfGs verbleibt, und es kann die Auslegung der Begriffe der Privatsphäre, des Privatlebens und des Schutzes von personenbezogenen Daten in seiner früheren Rechtsprechung weiter verfeinern.

Bei rechtlichen Fragen steht Ihnen zur Verfügung:

Dr. Andrea Soos, Partner
Andrea.soos@gfplegal.com
+36 1 270 99 00

Bei Immobilien- und Handelsrecht Fragen steht Ihnen zur Verfügung:

Dr. Arne Gobert, Managing Partner:

arne.gobert@gfplegal.com

Bei Gesellschafts- und Steuerrecht Fragen steht Ihnen zur Verfügung:

Dr. Réka Ipacs, Corporate & IT/IP Partner:

reka.ipacs@gfplegal.com

Bei Datenschutz und Arbeitsrecht Fragen steht Ihnen zur Verfügung:

Dr. Andrea Klára Soós, Labour & Litigation Partner:

andrea.soos@gfplegal.com

***Alle verwendeten Beiträge wurden von dem BWSP
Gobert & Partners Team für Sie verfasst***



BWSP GOBERT & PARTNERS
TAX AND LEGAL

Presents

The Poker Boat Cup 2014

BWSP Gobert & Partners would like to invite you to an unforgettable exclusive evening to celebrate the 12th Anniversary of our law firm by organizing the 3rd Poker Boat Cup on the 12th of September at 19:00 o'clock.

The poker tournament will take place on the Rapszódia boat which will start cruising at 20.00 from the Jászai Mari, 10th pier.

The boat returns at 22.00 o'clock.



Please confirm your participation by no later than the 9th of September to
timea.kasler@gfplegal.com.

Please also indicate if you wish to participate in the poker tournament.

