МИНИМАЛНИ ПРАВИЛА, ПРИЛОЖИМИ КЪМ КОМАНДИРОВАНЕ В УНГАРИЯ

Член 295 от Закон I от 2012 г. с който се приема Кодексът на труда (наричан по-нататък „КТ“) гласи, че ако чуждестранен работодател временно наема работник в Унгария, определени минимални условия трябва да бъдат приложени към неговото трудово правоотношение, дори ако това не се урежда по друг начин от правилата на унгарското трудово законодателство.

По-долу са описани онези разпоредби на КТ, които се прилагат за командировки на територията на Унгария, както и минималните условия, приложими за такива командировки.

295. § (1) Ако чуждестранен работодател — въз основа на споразумение, сключено с трета страна — наема работник на територията на Унгария по трудово правоотношение, за което въз основа на член 3, параграф 2 обхватът на този закон не се прилага, с изключение на формулираното в параграф 4, за трудовото правоотношение по отношение на:

а) **максималната продължителност на работа** или **минималната продължителност на почивка,**

б) **минималния размер на платения годишен отпуск,**

в) размера на възнаграждението, общо приложимо **на мястото на извършване на дейността**,

г) **условията за наемане на работа ръка**, **определени** в членове 214—222,

д) **условията за безопасност на труда,**

е) **условията за постъпване на работа и заетост на бременни жени,** жени **с малки деца и млади** работници,

ж) **изискването за равно третиране,**

з) условията за **настаняване на работника, осигурено от работодателя**,

и) размера на надбавките или възстановяването на пътни, дневни и квартирни разходи, извършени по време на командироването на работник, временно нает в Унгария **или по време на престой на територията на Унгария, различна от обичайното място на работа,**

трябва да се прилагат разпоредбите на унгарското законодателство**, включително разпоредбите, формулирани в колективен договор с разширено действие по отношение на трудовото правоотношение.**

(2) Параграф 1 трябва да се прилага и в случаите, когато наемането се извършва в унгарския обект на чуждестранния работодател или на работодател, принадлежащ към същата група компании, към която е и чуждестранният работодател.

(3) При приложението на параграф 1, буква в) под понятието за възнаграждение, общоприложимо на мястото на работа, следва да се разбира възнаграждението, определено в членове 136—153. Във възнаграждението не трябва да се включват вноските към допълнителното професионално пенсионно осигуряване и възнаграждението, изплащано на работника, което не представлява данъчна основа за данъка върху доходите на физическите лица.

(4) По отношение на условията, посочени в параграф 1 трябва да се прилагат разпоредбите на колективния трудов договор, приложим към сектора или подсектора.

(5) Ако срокът на командироване по параграф 1 надвишава дванадесет месеца, за трудовото правоотношение трябва подходящо да се прилагат разпоредбите на този закон — с изключение на формулираното в параграф 7.

(6) Срокът, посочен в параграф 5, се удължава с още шест месеца в случай на мотивирано уведомление от чуждестранния работодател, подадено до органа по труда.

(7) При командировка, надвишаваща дванадесет месеца, разпоредбите на:

а) глава VII,

б) глава X,

в) член 228, както и

г) разпоредбите относно допълнителното професионално пенсионно осигуряване не се прилагат.

(8) Ако чуждестранният работодател замени работник, изпълняващ определена дейност на дадено работно място на територията на Унгария, с друг работник (заместващо командироване), периодът на командироване се равнява на общия период на командироване на работниците, които трябва да бъдат заменени. За определяне на задачата, изпълнявана на дадено работно място, трябва да се вземат предвид естеството на услугата, която трябва да бъде предоставена, задачата, която трябва да бъде изпълнена, и мястото на работа.

(9) Разпоредбите на параграфи 1—4 не трябва да се прилагат, ако по отношение на условията, определени в параграф 1, законът, който иначе урежда трудовото правоотношение, е по-благоприятен за работника или служителя.

296. § (1) Разпоредбите на член 295 не трябва да се прилагат по отношение на екипажа, нает на океански кораб, от работодател, извършващ дейност по търговско корабоплаване.

Параграф 2 Разпоредбите на член 295, параграф 1, букви *б)—в)* не трябва да се прилагат по отношение на минималния размер на платения годишен отпуск и размера на минималната работна заплата на работник, командирован от доставчик на услуга, за извършване на първо сглобяване или монтаж на продукт въз основа на договор, ако продължителността на работната дейност в Унгария не надвишава осем дни, освен ако ще се извършва дейността, посочена в член 295, параграф 4.

297. § (1) Преди сключване на договора за предоставяне на услугата, носителят на правото е длъжен да уведоми писмено чуждестранния работодател за условията на труд, приложими въз основа на член 295. Ако доставчикът на персонал според член 215, параграф 1, буква а) в рамките на наемане на работна ръка временно предоставя работника за извършване на дейност на територията на Унгария, ползвателят на персонал е длъжен да информира доставчика на персонал за условията на заетост, приложими по отношение на условията на труд и възнаграждението. В случай че не бъде предоставена информация, носителят на правото в качеството си на гарант, носи отговорност за претенциите на работника, посочени в член 295.

(2) Ако носителят на правото е знаел или е трябвало с дължимата грижа да знае, че чуждестранният работодател не е изпълнил задължението си за изплащане на заплати и вноски по време на работната дейност на работника, отговаря солидарно с чуждестранния работодател за изплащането на заплатите и вноските, дължими от чуждестранния работодател.

(3) Носителят на правото е длъжен — с цел да се осигури проверка на разпоредбите от член 295 — да се погрижи копията от

а) **трудовия договор на работника** или други еквивалентни документи,

б) **регистъра на работното време**, както и

в) от **документите, свързани с изплащането на работната заплата** на командированите работници, на хартия или в електронен вид, **да бъдат на разположение и проверими** на мястото на извършване на дейността през целия период на командироване и в седалището или базата на работодателя в продължение на 3 години след края на работния период.

(4) Работодателят определя отговорно лице **за връзка** с органа по заетостта, действащо като упълномощен орган, както и за **изпращането и получаването на документите**, посочени в параграф 3. Чуждестранният работодател незабавно информира органа по заетостта относно самоличността на отговорното лице, както и за всяка промяна, настъпила в самоличността му.

(5) Чуждестранният работодател — ако той е различен от пълномощника според параграф 4**, определя лице за контакт,** чрез което социалните партньори могат да се свържат с доставчика на услугата, **с цел колективно договаряне по време на предоставянето на услугата.**

(6) Ако лицето, назначено съгласно параграф 5, не пребивава постоянно в Унгария, за пълномощник може да бъде определено само лице, което е на разположение при разумно и обосновано искане.

а) Максимална продължителност на работа или минимална продължителност на почивка

§ (1) Пълното **дневно работно време** е осем часа на ден (общо пълно дневно работно време).

(2) Пълното дневно работно време — по споразумение на страните — може да бъде увеличено до максимум дванадесет часа на ден, ако работникът:

а) изпълнява дейност, свързана с оставане в готовност,

б) е роднина или на работодателя, или на собственика (по-дълго пълно дневно работно време).

(3) За собственик — при прилагането на параграф 2 — трябва да се счита член на стопанското дружество, ако разполага с повече от двадесет и пет процента от гласовете при вземане на решения относно дружеството.

§ (2) Според длъжността на работника **трябва да бъде добавено**:

а) **дневното работно време** е максимум дванадесет часа,

б) **седмичното работно време** е максимум четиридесет и осем часа.

(3) В случай на работник, нает съгласно член 92, параграф 2 — въз основа на писмено споразумение между страните — според длъжността на работника:

а) дневното работното време може да бъде максимум двадесет и четири часа,

б) седмичното работно време може да бъде максимум седемдесет

и два часа. Работникът може да прекрати споразумението в срок петнадесет дни до последния ден на календарния месец или при разпоредена работна времева рамка до последния ден на работната времева рамка. В случай на прекратяване на споразумението — предвид разпоредбите на член 6 и член 7 — работникът не може да бъде незаконосъобразно ощетяван.

(4) Дневното или седмичното работно време на работника според длъжността може да

надвишава часовете, посочени в параграфи 2—3, максимум с един час, ако началото на зимното часово време попада в определения график на работното време.

(5) Според длъжността на работника трябва да бъде добавено:

а) В дневното му работно време, определения в член 107*, буква а)* [*различно от графика на работното време*],

б) в седмичното му работно време, определения в член 107 [*работно време, различно от графика на работното време, над рамката на работното време, надвишаващо седмичното работно време, служещо за основа в случай на прилагане на отчетен период, както и времето на дежурствата*], период на извънредното работно време.

(6) В дневното работно време на работника според длъжността му трябва да се включи цялата продължителност на времето на дежурство,

ако продължителността на работната дейност не може да бъде измерена.

(7) При неравномерен график на работното време продължителността на седмичното работно време според длъжността

а) през периода, определен в съответствие с член 94, параграфи 1 и 2, или

б) ако е оправдано от обективни или технически, или организационни причини, то се взема предвид средно в рамките на дванадесет месеца, както е предвидено в колективния договор.

(8) При работодател, който прилага работен график според член 102, параграф 5 — при липса на рамка на работното време – в календарната седмица, в която се извършва работна дейност в събота, не се прилагат параграф 2, буква *б)* и параграф 3, *буква б)*.

104. § (1) Между края на дневната работна дейност и началото на работната дейност на следващия ден трябва да се осигури непрекъсната почивка от минимум единадесет часа (наричана по-нататък **„дневна почивка“)**.

(2) Дневният период на почивка е минимум осем часа при работник, който е зает:

а) в разпределено работно време,

б) без прекъсване,

в) на смени или

г) в рамките на

сезонна работа.

(3) Дневният период на почивка, ако попада в началото на лятното часово време, е най-малко десет, а при прилагането на параграф 2 е минимум седем часа.

(4) При прилагане на параграф 2 или на параграф 3 общата продължителност на два последователни дневни периода на почивка е най-малко двадесет и два часа.

(5) След режим на готовност не е необходимо да се разпределя време за почивка, ако работникът не е извършвал

работна дейност.

105. § (1) Всяка седмица трябва да се разпределят два почивни дни **(седмична почивка**). Седмичните почивни дни могат да бъдат разпределени и неравномерно.

(2) В случай на неравномерен график на работното време трябва да се ползва най-малко един седмичен почивен ден след шест последователни работни дни.

(3) При неравномерен график на работното време на работника, зает

а) без прекъсване,

б) на смени,

в) в рамките на сезонна дейност, трябва да се разпредели минимум един седмичен

почивен ден в месеца.

(4) Месечно минимум един седмичен почивен ден — с изключение на член 101, параграф 1, буква е) — трябва да се разпредели в неделя.

106. § (1) Работникът има право — вместо седмични почивни дни — всяка седмица да ползва минимум четиридесет и осем часа непрекъсната **седмична почивка**.

(2) На работника трябва да се осигури седмична почивка — с изключение на член 101 параграф 1*, буква е)* — която месечно поне в един случай се пада в неделя.

(3) В случай на неравномерно работно време — вместо седмичната почивка, определена в параграф 1, и с прилагането на предвиденото в параграф 2 — на работника може да бъде предоставена и непрекъсната седмична почивка от най-малко четиридесет часа седмично и включваща един календарен ден. В общата рамка на работното време или на отчетния период на работника трябва да се осигури седмична почивка минимум четиридесет и осем часа седмично.

107. § За извънредно работно време:

а) различно от графика на работното време,

б) извън рамката на работното време,

в) надвишаващо основното седмично работно време, ако се прилага отчетен период, а също така и

г) периодът на дежурствата.

б) **Минимален размер на платения годишен отпуск**

116. § Основният размер на отпуска е двадесет работни дни.

117. § (1) На работника се полагат:

а) от двадесет и пет годишна възраст — един,

б) от двадесет и осем годишна възраст — два,

в) от тридесет и една годишна възраст — три,

г) от тридесет и три годишна възраст — четири,

д) от тридесет и пет годишна възраст — пет,

е) от тридесет и седем годишна възраст — шест,

ж) от тридесет и девета годишна възраст — седем,

з) от четиридесет и една годишна възраст — осем,

и) от четиридесет и три годишна възраст — девет,

й) от четиридесет и пет годишна възраст — десет допълнителни дни отпуск.

По-дълги периоди на допълнителен отпуск се полагат на работника за първи път в годината, в която той навършва възрастта, посочена в параграф 1.

118. § (1) На работника се полагат:

а) два работни дни за едно ненавършило 16 години дете,

б) четири работни дни за две ненавършили 16 години деца,

в) за повече от две ненавършили 16 години деца – общо седем

работни дни допълнителен отпуск.

(2) Допълнителният отпуск, предвиден в параграф 1, се увеличава с два работни дни за дете с увреждания, ако детето на работника е инвалид.

(3) От гледна точка на правото на допълнителен отпуск, детето трябва да се вземе предвид за първи път в годината на раждането му, а за последен път — в годината, в която навършва шестнадесет години.

(4) При раждане на детето, на бащата, не по-късно от края на втория месец след раждането му, се предоставя допълнителен отпуск от пет работни дни, а в случай на раждане на деца близнаци — седем работни дни, които се предоставят в съответствие с искането му. Отпускът се полага дори ако детето е мъртвородено или почине.

119. § (1) Млад работник има право на пет работни дни допълнителен отпуск годишно, последно в годината, в която навършва осемнадесет години.

(2) Работник, който работи най-малко три часа на ден постоянно под земята или на работно място, изложено на йонизиращи лъчения, има право на пет работни дни допълнителен отпуск годишно.

120. § Работник, при който

а) се появи променена работоспособност,

б) има право на обезщетение за инвалидност, или

в) има право на лична добавка за незрящи, се полагат пет работни дни допълнителен отпуск годишно.

в) **Минимален размер на работната заплата**

136. § (1) Като основна заплата трябва да се определи минимум работната заплата според член 153, параграф 1.

(2) Основната заплата трябва да се определи като заплата за време.

(3) При изчисляване на частта от основната месечна заплата за определен период, размерът на основната месечна работна заплата на час в съответствие с общото работно време за месеца се умножава по броя на часовете, които трябва да се отработят в съответствие с общото работно време за дадения период.

137. § (1) Работодателят може да определи работната заплата и като заплащане за изпълнение или като за комбинация от заплащане за време и за изпълнение.

(2) Заплащането за изпълнение е работната заплата, на която работникът има право въз основа на единствено за него предварително определено изискване за изпълнение.

(3) Работната заплата може да се определи под формата на заплата за изпълнение само в случай, че в трудовия договор е включено споразумение. Това важи и в случай на заплата, определена като комбинация от заплащане за време и за изпълнение, ако заплатата за време не достига размера на основната заплата.

138. § (1) При прилагане на заплата за изпълнение работодателят установява изискване за изпълнение, което е длъжен да определи въз основа на предварителна процедура, основана на обективно измерване и изчисление, която обхваща проверка на възможността за 100 % изпълнение на изискването през нормално работно време.

(2) При установяването на изискване за изпълнение или при определянето на групи работници, за които се прилага същото изискване за изпълнение, трябва да се вземат предвид условията в сферата на дейност на работодателя, особено на извършването на работната дейност, организацията на работата и технологиите.

(3) В случай на спор относно установяването на изискването за изпълнение, работодателят трябва да докаже, че процедурата му не е нарушила формулираното в параграфи 1—2.

(4) Изискването за изпълнение и коефициентът на заплащане за изпълнение трябва да бъдат съобщени на работника в писмен вид преди прилагането им.

(5) Коефициентът на изпълнение за работник на пълен работен ден трябва да се определи така, че в случай на сто процента изпълнение на изискването за изпълнение и при работа на пълен работен ден, дължимата на работника заплата да достига най-малко размера на работната заплата съгласно член 153, параграф 1.

(6) В случай на работник, на когото се заплаща само работна заплата за изпълнение, е задължително да се определи и гарантирана заплата, която да достига поне половината от основната заплата.

66. Добавка към работната заплата

139. § (1) Добавката към работната заплата се изплаща на работника в допълнение към работната заплата, полагаща се за нормално работно време.

(2) Основата за изчисляване на добавката към работната заплата — освен ако не е уговорено друго — е основната почасова заплата на работника.

(3) При определяне на основата за изчисляване на добавката към работната заплата — с дерогация от член 136, параграф 3 — сумата на основната месечна заплата:

а) трябва да се раздели със сто седемдесет и четири часа в случай на обикновена работа на пълен работен ден,

б) в случай на непълно работно време или нестандартно общо дневно работно време, с пропорционалната част на сто седемдесет и четири часа.

140. § (1) В случай на работна дейност в неделя се полага петдесет на сто добавка към работната заплата (неделна добавка),

а) ако работникът може да бъде задължен да изпълнява работна дейност в редовно работно време само въз основа на условията, определени в член 101, параграф 1, букви *г), д)* или *з)*, също така

b) за извънредно работно време

ба) на работник, определен според буква *а),*

бб) ако работникът съгласно в член 101, параграф 1 не може да бъде задължен да извършва работна дейност в нормалното работно време.

(2) На работник, който изпълнява работна дейност на официален празник се полага сто процента добавка

към заплатата.

(3) Добавката към работната заплата по ал. 2 се изплаща в случай на работна дейност на Великден, Петдесетница или на официален празник, съвпадащ с неделя.

141. § (1) Работникът има право на 30 процента добавка (добавка за смени) към работната заплата, ако началният час на дневното работно време според длъжността постоянно се променя, както и в случай на извършване на работна дейност между осемнадесет и шест часа.

(2) По смисъла на параграф 1 промяната се счита за редовна, ако месечно началото на дневното работно време според длъжността при поне една трета от работните дни е

различно, и има разлика от най-малко четири часа между най-ранния и най-късния начален час.

142. **§** На работник — с изключение на такъв, който има право на добавка за работа на смени — се полагат 15 процента добавка, ако извършва нощен труд, чиято продължителност е повече от един час.

143. **§** (1) Работникът има право на добавката според параграфи 2—5 в допълнение към работната заплата,

която му се полага за редовно работно време.

(2) Работникът има право на петдесет процента добавка или — в съответствие с трудовите правила или по споразумение на страните — на свободно време при извършване на работна дейност:

а) в извънредно работно време, предвидено над дневното работно време според графика работното време,

б) над рамковото работно време или

в) над отчетния период.

(3) Свободното време не може да бъде по-малко от продължителността на предвиденото извънредно работно време или извършената работа и за него се полага пропорционална част от основната заплата.

(4) За работна дейност, извършена в извънредно работно време, предвидено за седмичния ден за почивка според графика на работното време, се полага сто процента добавка към работната заплата. Размерът на добавката е петдесет процента, ако работодателят осигури втори седмичен почивен ден (седмична почивка).

(5) За работна дейност, извършена в извънредно работно време, предвидено за официален празник, на работника се полага добавка към заплатата според параграф 4.

(6) Свободното време или седмичният почивен ден (седмична почивка) според параграф 4 трябва да се използват не по-късно от месеца след извършването на работната дейност, предвидено в извънредно време, а при неравномерно работно време, не по-късно от края на работната времева рамка или отчетния период. За разлика от това, при работна дейност, извършена в допълнение към рамковото работно време, свободното време трябва да бъде предоставено най-късно до края на следващото рамково работно време.

(7) Въз основа на споразумение между страните свободното време трябва да бъде предоставено най-късно

до тридесет и първи декември на годината, следваща въпросната година.

144. **§** (1) В случаите на режим на готовност се полагат двадесет процента, а за дежурства – четиридесет процента добавка към заплатата.

(2) При извършване на работна дейност се полагат добавки към заплатата според членове 139—143.

(3) При дежурство, ако продължителността на работната дейност не може да бъде измерена — с дерогация от формулираното в параграфи 1—2 — се полагат петдесет процента добавка към работната заплата.

145. **§** (1) Страните могат да определят основна заплата, която да съдържа определената в членове 140—142 добавка към работната заплата.

(2) Страните могат да предвидят в трудовия договор

а) вместо добавка към трудовото възнаграждение,

б) в случаите на режим на готовност или дежурство месечна фиксирана сума, която да съдържа възнаграждението за извършване на работната дейност и добавката към работната заплата.

(3) При определяне на пропорционалната част от допълнителната фиксирана сума по съответен начин трябва

да се прилага член 136, параграф 3.

67. Възнаграждение при липса на работна дейност

146. § (1) Работникът има право на основна заплата, ако работодателят не е изпълнил задължението си за осигуряване на заетост според длъжността в работното време (престой) — освен ако има непреодолима външна причина за това.

(2) Работникът, ако със съгласието на работодателя е освободен от извършването на работна дейност, има право на възнаграждение, което получава за пропуснатото работно време според споразумението между тях.

(3) Работникът има право на плащане за период на отсъствие:

а) за продължителността на отпуска,

б) в случаите, определени в член 55, параграф 1, букви *в)—ж)* и член 55, параграф 2,

в) в случаите, определени в член 55, параграф 1, буква *и)*, ако е изслушван като свидетел,

г) в случаите на почасово заплащане или заплащане въз основа на резултатите за дневното работно време, ако работното време, което трябва да се изпълнява според обикновения режим на работа, е намалено поради официален празник в работен ден.

д) ако трудовото законодателство предписва изплащане на работна заплата без извършване на работна дейност, без да определя нейния размер.

(4) С дерогация от параграф 3, *буква г)*, ако работникът е неработоспособен на официалния празник, той има право на седемдесет процента от възнаграждението при отсъствие. Няма право на възнаграждение за отсъствие, ако получава обезщетение за болест или злополука поради неработоспособност.

(5) За срока на отпуска по болест се полагат седемдесет процента от възнаграждението за отсъствие.

147. § Работникът, освен възнаграждението, определеното в член 146, параграф 1, има право и на добавка към заплатата, ако въз основа на графика за работното време има право на добавка към работната заплата.

68. Изчисляване на възнаграждението при отсъствие

148. § (1) Възнаграждението при отсъствие трябва да се определи, като се вземе предвид:

а) основната заплата, валидна към датата на падежа (член 136), фиксираната добавка (член 145),

б) платената за последните шест месеца (детергент период) преди датата на падежа

ба) заплата за изпълнение (член 150),

бб) добавка към

заплатата (член 151).

(2) Датата на падежа е

а) началната дата на отсъствието,

б) по отношение на обезщетението

ба) датата на уведомление за уволнението от работодателя,

бб) при случаите според член 77, параграф 1*, букви б)* и *в)* датата на прекратяване на трудовото правоотношение, или

в) при установяване на отговорност за вреди, датата на възникване на вредата, а ако трудовото правоотношение е било прекратено преди това, датата на прекратяване на трудовото правоотношение.

(3) При възнаграждението, определено в параграф 1, буква *а),* ако през периода на отсъствие сумата му се е променила, при изчисляване на възнаграждението при отсъствие за времето на отсъствието след промяната, трябва да се вземе под внимание коригираната сума.

(4) При определяне на възнаграждението при отсъствие, сумите според параграф 1 — в съответствие с формулираното в членове 149—151 – трябва да се вземат под внимание заедно.

149. § (1) В случай на месечна заплата, при определянето на частта на възнаграждението при отсъствие според член 148, параграф 1, буква *а)* се прилагат разпоредбите на член 136, параграф 3.

Частта от възнаграждението при отсъствие според член 148, параграф 1, буква *а)* може да се изпълни и отчете и чрез изплащане на месечна или почасова заплата и фиксирана добавка за времето на отсъствието.

150. § (1) При определяне на възнаграждението при отсъствие трябва да се вземе предвид заплатата за изпълнение, изплатена според разпоредбите на член 137, параграф 3.

(2) Заплатата за изпълнение — независимо от датата на изплащане — трябва да се вземе предвид пропорционално на референтния период.

(3) В случай на заплата за изпълнение при изчисляването на възнаграждението при отсъствие основната заплата не се взема предвид.

(4) Заплатата за изпълнение трябва да се вземе предвид при изчисляване на възнаграждението при отсъствие, което се полага за един час, като сумата на възнаграждението за изпълнение за нормално работно време през съответния период се раздели на броя на часовете (делител), отработени в нормално работно време, заплатени с възнаграждение за изпълнение.

(5) При определяне на възнаграждението при отсъствие, в случай на заплата, определена чрез комбиниране на заплатата за време и за изпълнение, частта от заплатата за време трябва да се вземе предвид със съответното прилагане на член 148, параграф 1, буква *а)*.

151. § (1) При определяне на възнаграждението при отсъствие добавката за неделя, добавката за работа на смени, добавката за нощен труд и добавката към заплатата според член 144, параграф 1 трябва да се вземат предвид в съответствие с разпоредбите на параграфи 2—5.

(2) Неделната добавка трябва да се вземе под внимание при изчисляването на възнаграждението при отсъствие, ако работникът през референтния период най-малко в една трета от неделите е извършвал работна дейност през работното си време според длъжността.

(3) Добавките за работа на смени и за полагане на нощен труд трябва да се вземат под внимание при изчисляването на възнаграждението при отсъствие, ако работникът е извършвал работна дейност през референтния период най-малко в продължение на тридесет процента от работното си време според длъжността в период, който дава право на добавка за работа на смени и полагане на нощен труд.

(4) Добавката към работната заплата, изплатена за времето на готовност или дежурство се взема предвид при изчисляване на възнаграждението при отсъствие, ако работодателят е възложил на работника в референтния период средно поне деветдесет и шест часа време на дежурство или готовност месечно.

(5) Добавката към заплатата при изчисляване на възнаграждението при отсъствие, полагащо се за един час, трябва да се вземе предвид като размерът на добавката към работната заплата, изплатена за референтния период, се раздели на броя на отработените часове (делител) през референтния период, в работното време според длъжността.

152. § (1) При изчисляване на възнаграждението при отсъствие, ако през референтния период не е имало изплащане на работна заплата, трябва да се вземе предвид основната заплата.

(2) В случай на трудово правоотношение по-малко от шест месеца, при изчисляване на възнаграждението при отсъствие, като референтен период трябва да се вземат предвид календарните месеци или месец. При липса на пълен календарен месец трябва да се вземе предвид основната работна заплата или месечната фиксирана добавка.

153. § Правителството получава пълномощия за това сумата и обхватът на

а) задължителната минимална работна заплата и

б) гарантираната минимална заплата

— след консултация в Националния икономически и социален съвет —

да бъдат оформени в наредба.

(2) Правителството може да определи за отделни групи работници задължителна минимална работна заплата

и гарантирана минимална заплата с различен размер.

(3) При определяне на размера и обхвата на задължителната минимална работна заплата и на гарантираната минимална заплата трябва специално да се вземат предвид изискванията, необходими за изпълнение на длъжността, характеристиките на националния пазар на труда, състоянието на националната икономика, характеристиките на пазара на труда в някои сектори на националната икономика и в отделни географски области.

(4) Размерът на задължителната минимална работна заплата и на гарантираната минимална заплата трябва да се преразглеждат всяка календарна година.

(5) Правителството получава пълномощия за това да определи очаквания размер на увеличение на работната заплата, необходим за поддържане на нетната стойност на заплатите под бруто 300 000 форинта, размера на допълнителното обезщетение, което може да се вземе предвид в този контекст, както и подробните правила, свързани с очаквания размер на увеличението на работната заплата и — след консултация с Националния икономически и социален съвет — да ги формулира в наредба.

г) Условия за временна заетост, определени в членове 214—222

214. § (1) По смисъла на този закон:

а) временна заетост: дейността, в рамките на която доставчикът на персонал временно предоставя работник, намиращ се в трудово правоотношение с него с цел наемането му, на ползвателя на персонал срещу възнаграждение за извършване на работна дейност (наемане),

б) доставчик на персонал: работодател, който в рамките на наемане временно предоставя на ползвателя на персонал работник, намиращ в трудово правоотношение с него се с цел заемането му, за да изпълнява работна дейност под ръководството на ползвателя на персонал,

в) ползвател на персонал: работодател, под чието ръководство работникът временно изпълнява работна дейност,

г) нает чрез агенция за временна заетост работник: работник, който е в трудово-правно отношение със доставчика на персонал с цел заемането му, по отношение на който правата на работодател за времето на наемане се споделят между доставчика на персонал и ползвателя на персонал (нает лице),

д) наемане: извършване на работна дейност от работника за ползвателя на персонал.

(2) Продължителността на наемането не може да надвишава пет години, включително повторното отдаване под наем в рамките на шест месеца от удължаването или прекратяването на предишното наемане, независимо дали наемането се осъществява въз основа на договор за наемане със същия или с друг доставчик на персонал.

215. § (1) Доставчикът на персонал може да бъде:

а) предприятие, установено в държава от ЕИП, което съгласно приложимото за него законодателство може да извършва наемане на работна ръка, или

б) стопанско дружество със седалище в страната, работник с ограничена отговорност на членовете или — по отношение на работник, който не е в членско отношение — кооперация, които отговарят на условията, определени в този закон или в други правни разпоредби и са регистрирани от държавната служба по заетостта.

При заличаване на ползвателя на персонал от регистъра, по отношение на трудовия договор трябва да се прилагат правните последици от неговата недействителност.

216. § (1) Работникът не може да бъде нает:

а) в случаи, определени от разпоредба, отнасяща се до трудовото правоотношение,

б) за замяна на работник, участващ в стачка,

в) над срока, посочен в член 214, параграф 2.

(2) Ползвателят на персонал не може да задължи работника да работи при друг работодател.

(3) Невалидно е споразумението, което

а) налага забрана или ограничение за установяване на правоотношение с ползвателя на персонал след прекъсване или прекратяване на трудовото правоотношение,

б) Задължава работника да плати възнаграждение в полза на доставчик на персонал за наемането му или за установяване на правоотношение с ползвателя на персонал.

(4) Ползвателят на персонал трябва да информира работническия съвет

а) за броя и условията на заетост на работниците, наети в рамките на наемането,

б) за незаетите работни места,

най-малко на всеки шест месеца, като постоянно трябва да информира и работниците.

95. Правоотношение между доставчика и ползвателя на персонал

217. § (1) Споразумението между доставчика на персонал и ползвателя съдържа съществените условия на наемането и разпределянето на упражняването на правото на работодател. Правото за прекратяване на трудовото правоотношение може да се упражнява изключително от доставчика на персонал. Споразумението трябва да бъде в писмена форма. Споразумението между доставчика на персонал и ползвателя е нищожно, ако

а) собственикът на доставчика на персонал или ползвателя — изцяло или частично — е идентичен,

б) поне един от двамата работодатели е в известна част собственик на другия работодател, или

в) двамата работодатели са свързани помежду си въз основа на отношенията си на собственост по отношение на трета организация.

(2) Доставчикът на персонал и ползвателят могат да се споразумеят работникът да получава обезщетенията извън заплатата директно от ползвателя на персонал.

(3) Ползвателят на персонал информира писмено доставчика на персонал:

а) за приложимия трудов ред,

б) за упражняващия правото на работодател,

в) за начина и срока за съобщаване на данните, въз основа на които се изплащат работните заплати,

г) за условието за пригодност за извършваната работа, и

д) за всички обстоятелства, които са съществени от гледна точка на заетостта на работника.

(4) Доставчикът на персонал — освен ако не е договорено друго — поема разходите, посочени в член 51, параграф 2, по-специално пътните разходи на работника и разходите за изследване за пригодността му, необходима за извършване на работната дейност. Доставчикът на персонал по искане на ползвателя на персонал е длъжен най-късно до постъпване на работника на работа да предаде

а) според разпоредбите за реда на данъчно облагане копието от доклада до държавния данъчен орган относно данните работодателя и лицето, нает от платеца за възникване на осигурителното правоотношение, както и на

б) документа, удостоверяващ вписването му според отделна нормативна уредба

в регистъра като доставчик на персонал.

(5) Ползвателят на персонал — освен ако не е договорено друго — е длъжен не по-късно от пето число на месеца, следващ текущия месец, да предостави на доставчика на персонал всички данни, необходими за изплащане на работната заплата и за изпълнение на задълженията по деклариране, предоставянето на данни и плащанията за сметка на работодателя, свързани с трудовото правоотношение. Ползвателят на персонал е длъжен в рамките на три работни дни от последния работен ден, ако трудовото правоотношение е прекратено през месеца, да съобщи на доставчика на персонал необходимите данни.

96. Трудово правоотношение по временно наемане

218. § (1) В трудовия договор трябва да има споразумение за това, че трудовият договор се сключва

с цел наемане, освен това трябва да определи естеството на работата и основната

заплата.

(2) В допълнение към формулираното в разпоредбите на член 46, доставчикът на персонал информира работника за входящия номер на вписването му в регистъра.

(3) Доставчикът на персонал, най-късно преди наемането му, писмено информира работника:

а) за идентификационните данни на ползвателя на персонал,

б) за началото на наемането,

в) за мястото на изпълнение на работната дейност,

г) за работния график, приложим при ползвателя на персонал,

д) за упражняването на правото на работодател от страна на ползвателя на персонал,

е) за условията за ходене на работа, настаняване и хранене.

(4) През периода на наемането правата и задълженията, свързани с

а) безопасността на труда на работника,

б) формулираното в член 51 параграфи 1 и 3—5, както и

в) с работното време и времето за почивка, тяхното регистриране,

се упражняват и изпълняват

от ползвателя на персонал.

97. Изискване за равно третиране

219. § (1) През периода на временното наемане на работника трябва да се осигурят основните условия на труд и заетост, приложими за работниците, намиращи се в трудовоправни отношения с кредитополучателя.

(2) Основните условия на труд и заетост, посочени в параграф 1, са разпоредби, които се прилагат по-специално за защита:

а) на бременни и кърмещи жени, както и

б) на млади работници,

в) на размера и опазването на заплатите, също на другите обезщетения,

г) както и за изискването за равно третиране.

(3) Разпоредбите относно изискването за равно третиране по отношение на размера на заплатите и другите добавки се прилагат от сто осемдесет и четвъртия ден на работа при ползвателя на персонал по отношение на работник, който:

а) има безсрочно трудово правоотношение с доставчика на персонал с цел наемане на работна ръка и получава възнаграждение за заетостта си при ползвателя на персонал дори и при липса на работа,

б) се квалифицира като работник, който трайно отсъства от пазара на труда, определен в член 1, параграф 2, т. 1 от Закон CXXIII от 2004 г.,

в) работи за стопанско дружество мажоритарна собственост на местната власт или в организация с нестопанска цел, или в организация с нестопанска цел, регистрирана в рамките на временна заетост.

(4) При прилагането на параграф 3 в случай на повторно наемане при същия ползвател, по отношение на изчисляването на дните трябва по съответния начин да се прилага формулираното в член 214, параграф 2.

98. Прекратяване на трудовото правоотношение

220. § (1) По смисъла на член 66, параграф 2 прекратяването на наемането се счита за

причина, взаимосвързана с дейността на доставчика на персонал.

(2) Срокът за предизвестие е петнадесет дни.

(3) В случай на прекратяване от страна на доставчика на персонал — ако не е уговорено друго — работникът се освобождава от задължението да работи по време на срока на предизвестието.

(4) Работникът може да прекрати трудовото си правоотношение с незабавно действие, дори ако ползвателят на персонал удостовери нарушение на задълженията или поведение, нарушаващо формулираното в член 78, параграф 1.

(5) Ползвателят уведомява писмено доставчика на персонал за нарушаването на задълженията на работника в рамките на пет работни дни от узнаването му. Срокът, посочен в член 78, параграф 2, започва да тече от съобщаването на информацията.

(6) Работникът уведомява доставчика на персонал за правната декларация, подадена за прекратяване на трудовото правоотношение.

99. Отговорност за нанесени щети

221. § (1) В случай на щети, нанесени от работника или нарушаване на личните права, ползвателят може да предяви претенциите си срещу работника в съответствие с разпоредбите на този закон.

(2) Въз основа на споразумението между доставчика на персонал и ползвателя, при случай, формулиран в параграф 1, относно отговорността за вреди от работника трябва да се прилагат разпоредбите на гражданското право.

(3) При прилагането на разпоредбите на гражданското право относно отговорността за вреди от работника, за работодател — освен ако не е договорено друго между доставчика на персонал и ползвателя — трябва да се счита ползвателят.

(4) Ползвателят на персонал и доставчикът на персонал отговарят солидарно за вреди, причинени на работника или за нарушаване на личните му права по време на наемането му.

100. Различно споразумение

222. § (1) Споразумението между страните или колективният договор не могат да се отклоняват от формулираното във:

а) членове 214—216,

б) член 217, параграф 1,

в) член 218, параграфи 1—2 и 4, *букви а)* и *б)*.

(2) Колективният договор може да се различава от формулираното във:

а) член 218, параграф 3,

б) член 220, параграфи 2—3,

в) член 219, параграф 2, *букви а)* и *б)* само в полза на работника.

(3) В случай на наемане на работна ръка не трябва да се прилага формулираното във:

а) член 69, параграфи 1—2 и 4,

б) членове 193—195,

в) членове 198—200,

г) член 212.

(4) В случай на наемане на работна ръка не трябва да се прилагат разпоредбите на

членове 71—76.

(5) При трудово правоотношение, свързано с наемане, член 77, параграф 2 трябва да се прилага с разликата, че при определяне на правото на обезщетение се взема предвид продължителността на трудовото правоотношение по време на последното наемане.

д) Условия за безопасност на труда

Трябва да се прилагат правилата за безопасност на труда, отнасящи се за дадената дейност.

е) Условия за постъпване на работа и заетост на бременни жени, жени с малки деца и млади работници

е/1) Условия за постъпване на работа и заетост на бременни жени, жени с малки деца

§ (3) Работникът не може да бъде задължен да работи на друго място без негово съгласие:

а) от установяване на бременността до тригодишна възраст на детето,

б) до шестнадесетгодишна възраст на детето, ако отглежда детето сам,

в) при полагане на дългосрочни лични грижи за роднина, също така ако

г) експертен орган по рехабилитация е установил поне петдесет процента увреждане на здравето.

(3) **§** (1) На работник, ако условията на заетостта му в дейността не могат да бъдат променени според член 51, трябва да бъде предложена работа, съответстваща на здравословното му състояние, ако от момента на установяване на бременността до навършване на една година детето — въз основа на лекарско становище относно пригодността за работата — не може да бъде зает за извършване на работната си дейност. Трябва да бъде освободен от извършване на работна дейност, ако не е възможно да се осигури заетостта му според здравословното му състояние.

Работникът има право на основна заплата, съответстваща на предлаганата работа, която не може да бъде по-малка от основната заплата по трудовия договор. Има право на основна заплата за времето на освобождаването му, освен ако откаже да приеме работата без основателна причина.

60. § (3) Работодателят е длъжен по предложение на работника да промени трудовия му договор за работа на непълно работно време, съответстваща на половината от общото пълно работно време, до навършване на четиригодишна възраст на детето, а в случай на работник, който има три или повече деца — до навършване на шестгодишна възраст на детето.

65. § (1) Както работникът, така и работодателят могат да прекратят трудовото правоотношение с предизвестие.

(2) Ако страните се споразумеят — до максимум една година от началото на трудовоправното отношение — трудовоправното отношение не може да бъде прекратено с предизвестие.

(3) Работодателят не може да прекрати трудовото правоотношение с предизвестие по време на:

а) бременност,

б) на отпуска за раждане,

в) неплатен отпуск за отглеждане на дете (член 128, член 130),

г) действителната военна служба от доброволен резерв и

д) законоустановеното лечение на жената за репродукция, но не повече от шест месеца от датата на

започването му.

(4) От гледна точка на прилагането на закрилата съгласно параграф 3, при предизвестие за прекратяване и в случай на колективно съкращение, се прилага датата на съобщаване на информацията според член 75, параграф 1.

(5) Работникът може да се позове на определените в параграф 3, букви *а)* и *д)* обстоятелства, ако е информирал за това работодателя. Работодателят може да оттегли писмено прекратяването в рамките на петнадесет дни от уведомяването на работника за прекратяването.

66. § (4) Работодателят може да прекрати безсрочното трудовото правоотношение на работник, който не отговаря на условията за пенсионер, в рамките на пет години преди навършване на възрастта за пенсиониране, обосновано с поведението на работника във връзка с трудовото правоотношение, по причина, посочена в член 78, параграф 1.

(5) Трудовото правоотношение на работник, определено в параграф 4, по причина, свързана със способностите на работника или дейността на работодателя, може да бъде прекратено, ако при работодателя на работното място съгласно член 45, параграф 3 няма друга свободна позиция, съответстваща на способностите, квалификацията или опита, изисквани за длъжността, заемана от работника, или работникът откаже да бъде назначен за изпълнение на тази работна дейност.

(6) При прекратяване с предизвестие на трудовото правоотношение от майката или бащата, отглеждащи детето сами, до навършване на тригодишна възраст на детето се прилага формулираното в параграфи 4—5, ако работникът не ползва неплатен отпуск по майчинство или отглеждане на дете [член 128, параграфи 1 и 2].

§ (1) Срокът на предизвестието започва най-рано в деня, следващ деня на предизвестието за прекратяване.

(2) При прекратяване от страна на работодателя срокът на предизвестието започва да тече не по-рано от деня, следващ изтичането на посочения по-долу срок:

а) неработоспособност поради заболяване до максимум една година след приключване на отпуска по болест,

б) неработоспособност поради полагане на грижи за болно дете,

в) неплатен отпуск за полагане на грижи за роднина у дома.

§ (1) Работникът има право на обезщетение, ако трудовото му правоотношение:

а) е прекратено от страна на работодателя,

b) е прекратено от работодателя без правоприемник, или

с) въз основа на член 63, параграф 1, буква *г)*

и то престава да съществува на основание на тази разпоредба.

Условие за правото на обезщетение е трудовото правоотношение да е налице в периода на предизвестието или прекратяването на работодателя без правоприемник според срока, определен в параграф 3. От гледна точка на правото на обезщетение не трябва да се взема под внимание продължителността от най-малко 30 последователни дни, за която работникът не е имал право на трудово възнаграждение, освен периода на:

а) отпуск по майчинство и неплатен отпуск за отглеждане на дете (член 128),

b) неплатен отпуск, използван с цел полагане на действителна доброволна военна служба в резерва (член 132),

който не надвишава три месеца.

§ (1) Правилата относно работното време и периодите на почивка трябва да се прилагат с дерогациите, предвидени в параграфи 2—4:

а) от установяване на бременността на работещия до тригодишна възраст на детето,

б) в случай на работещ, който отглежда сам детето си, до тригодишна възраст,

в) при наличие на риск за здравето, както е определено в разпоредбите, касаещи трудовото правоотношение.

(2) В случай, определен в параграф 1

а) неравномерен график на работното време може да се прилага само със съгласието на работника,

б) седмичните почивни дни не могат да бъдат разделяни неравномерно,

в) не могат да бъдат нареждани извънредно работно време или режим на готовност.

(3) За работник, определен според параграф 1, букви *а)—б)*, не може да се разпорежда полагането на нощен труд.

(4) В случай, определен от параграф 1*, буква в)*, дневното работно време на работника при полагане на нощен труд не може да надвишава осем часа.

(5) На работник, който отглежда сам детето си — до навършване на тригодишна възраст на детето — извънредно работно време или режим на готовност — с изключение на формулираното в член 108, параграф 2 — могат да бъдат разпоредени само с негово съгласие.

§ (1) Работникът има право на отпуск въз основа на времето, прекарано в извършване на работна дейност за всяка календарна година, който се състои от основен и допълнителен отпуск.

За време, прекарано в извършване на работна дейност, по смисъла на параграф 1, се смята времето:

а) на освобождаването от задължение за работа въз основа на графика на работното време,

б) на отпуска,

в) на отпуска за раждане,

г) на първите шест месеца неплатен отпуск, използван за полагане на грижи за дете (член 128),

д) на неработоспособност,

е) на действителната доброволна резервна военна служба, което не надвишава три месеца,

ж) на освобождаването от извършване на работна дейност, определено в член 55, параграф 1, букви *б)—к)*.

§ (1) На работника се полагат:

а) два работни дни за едно ненавършило 16 години дете,

б) четири работни дни за две ненавършили 16 години деца,

в) седем работни дни за повече от две ненавършили 16 години деца.

(2) Допълнителният отпуск, предвиден в параграф 1, се увеличава с два работни дни за

дете с увреждания, ако детето на работника е инвалид.

(3) От гледна точка на правото на допълнителен отпуск, детето трябва да се вземе предвид за първи път в годината на раждането му, а за последен път — в годината, в която навършва шестнадесет години.

(4) При раждане на детето, на бащата, не по-късно от края на втория месец след раждането му, се предоставя допълнителен отпуск от пет работни дни, а в случай на раждане на деца близнаци — седем работни дни, които се предоставят в съответствие с искането му. Отпускът се полага дори ако детето е мъртвородено или почине.

126. § (1) Работодателят предоставя на работника петнадесет работни дни отпуск по болест за календарна година за времето на неработоспособност поради заболяване.

(2) С дерогация от формулираното в параграф 1 не се полага отпуск по болест за периода на неработоспособност поради трудова злополука и професионална болест по правилата за социално осигуряване и за периода на неработоспособност поради застрашена бременност.

(3) При трудово правоотношение, започващо през годината, работникът има право на пропорционален дял от отпуска по болест.

127. § (1) Майката има право на 24 последователни седмици отпуск по майчинство, от които е длъжна да ползва две седмици.

(2) Отпуск по майчинство се предоставя и на родителя, който се грижи за детето въз основа на влязло в сила съдебно решение или влязло в сила решение за попечителство поради здравословно състояние или смърт на майката.

(3) Отпускът по майчинство — освен ако не е договорено друго — трябва да бъде предоставен така, че максимум четири седмици да се ползват преди очакваната дата на раждане.

(4) Неизползваната част от отпуска по майчинство, ако за детето се полагат грижи в институция за недоносени деца, може да се използва и до изтичането на една година от раждането след изписване на детето от институцията.

(5) Продължителност на отпуска по майчинство, с изключение на правото, свързано изключително с извършването на работна дейност, се счита за време, прекарано в работа.

128. § (1) До навършване на тригодишна възраст на детето работникът има право на неплатен отпуск за отглеждане на детето, който трябва да бъде предоставен във време, съответстващо на искането на работника.

(2) За полагане на грижи за осиновено дете работникът има право на неплатен отпуск за период от три години от датата, на която детето е било настанено под неговите грижи, в случай на дете на възраст над три години, работникът има право на шест месеца неплатен отпуск, който да бъде предоставен в период, поискан от работника.

(3) Работникът има право на неплатен отпуск в периода на обезщетението за отглеждане на дете според член 42/G на Закон LXXXIII от 1997 г. за обезщетенията за задължително здравно осигуряване.

129. § (1) Отпускът, определен в членове 127—128 се прекратява:

а) в случай на мъртвородено дете,

б) ако детето почине, на петнадесетия ден след смъртта,

в) ако детето — в съответствие с отделен нормативен акт — е временно настанено, взето е за временно или постоянно отглеждане, или е настанено в социална институция за

повече от тридесет дни, в деня след настаняването на детето.

В случая, посочен в параграф 1, периодът на отпуск — след раждането — не може да бъде по-кратък от шест седмици.

130. § На работника, в интерес на личното полагане на грижи за детето — в допълнение към разпоредбите на член 128, параграфи 1 и 2 — се полага неплатен отпуск до навършване на десетгодишна възраст на детето през периода на изплащане на обезщетението за отглеждане на дете.

д/2) **Условия за постъпване на работа и заетост на младите работници**

§ (1) По смисъла на този закон:

а) млад работник: работник, ненавършил осемнадесет години,

§ (4) Необходимо е съгласието на законния представител за валидността на волеизявление за сключване, изменение, прекратяване на трудов договор или за поемане на отговорност от млад работник или работник, който е частично ограничен в способността си да действа в групата на случаите, свързани с трудовоправно отношение.

§ (1) На млад работник не могат да се разпореждат нощен труд и извънредно работно време.

(2) Дневното работно време на млад работник не може да надвишава осем часа, като работното време за извършване на работна дейност на повече от едно трудово правоотношение трябва да се сумира.

(3) На млад работник може да се нареди:

а) максимум една седмична работна рамка,

б) в случай на дневно работно време над четири часа и половина трябва да се осигури минимум тридесет минути почивка, а в случай на дневно работно време над шест часа, почивка от най-малко четиридесет и пет минути,

в) дневен период на почивка от най-малко дванадесет часа.

(4) В случай на млад работник седмичният почивен ден и седмичната почивка не могат да бъдат разпределени неравномерно.

§ (1) Млад работник има право на пет работни дни допълнителен отпуск годишно, последно в годината, в която навършва осемнадесет години.

ж) **Изискване за равно третиране**

Трябва да се вземат под внимание разпоредбите на Закон CXXV от 2003 г. относно равното третиране и насърчаването на равните възможности:

з) **условията за** ***настаняване на работника, осигурено от работодателя,***

Съгласно член 51, параграф 2 от Закон I от 2012 г., с който се приема Кодексът на труда, работодателят е длъжен да възстанови на работника разходите, които са обосновано направени при изпълнение на трудовото правоотношение.

Разходите за настаняване се считат за обосновано направени разходи във връзка с изпълнението на трудовото правоотношение, поради което работодателят е длъжен да ги възстанови и да осигури настаняването.

и) Размер на надбавките **или възстановяването на пътни, дневни и квартирни разходи, направени във връзка с командироването или по време на престоя на територията на Унгария на временно нает работник в случай на изпращането му на място на работа , различно от обичайното му място на работа**

Съгласно член 51, параграф 2 на Закон I от 2012 г., с който се приема Кодексът на труда, работодателят е длъжен да възстанови на работника разходите, които са обосновано направени при изпълнение на трудовото правоотношение.

Разходите за настаняване се считат за обосновано направени разходи във връзка с изпълнението на трудовото правоотношение, поради което работодателят е длъжен да ги възстанови и да осигури настаняването.

Възстановяване на пътни разходи на работниците става въз основа на Правителствено постановление 39/2010. (II. 26.) за възстановяване на пътни разходи за пътуване до работа.

В случай на командироване в страната, работникът има право на дневна надбавка за покриване на направените допълнителни разходи, чиито правила са посочени Правителствено постановление 437/2015 (XII. 28.) за възстановяване на разходите на работник при официално командироване в страна.

В случай на командироване в чужбина за възстановяване на разходите се прилага член 51, параграф 2 от Кодекса на труда. Правителствено постановление 285/2011. (XII. 22.) относно признатите разходи, свързани с командироване в чужбина, не определя сумата на дневните пари, а само размера на дневната сума на разходите според Закон CXVII от 1995 г. за данъка върху доходите на физическите лица, Приложение 3, Глава II Разходи, които се отчитат без удостоверяване, точка 7, *букви а)* и *б)*.

Специални правила за разширени отраслови колективни трудови договори

Колективен трудов договор в строителния сектор

При липса на осигурена храна в натура, работодателят осигурява на работниците и стажантите ваучери или надбавка за храна до месечния необлагаем минимум, предвиден от действащия закон

На работниците може да бъде осигурено възстановяване на разходите за настаняване. Условията за това се договарят индивидуално между работодателя и работника. Споразумението трябва да бъде в писмена форма.

Колективен трудов договор за хотелиерство и туризъм

§ (8) В случай на командироване и изпращане при работодател на друго място, ако работодателите сами не осигуряват храната на работника, на работника трябва да се отпусне фиксирана сума за храна, определена според действащия закон.

§ (3) Добавките за благосъстояние и социално подпомагане могат основно да бъдат:
а) осигуряване на веднъж дневно, безплатно или с намаление, на ведомствено основно хранене или надбавка за храна;
с) осигуряване на настаняване на работниците, където е необходимо и възможно.