

MINIMÁLNÍ STANDARDY PRO VYSÍLÁNÍ PRACOVNÍKŮ DO MAĎARSKA

Zákon I z roku 2012 o zákoníku práce (dále jen: zákoník práce) v § 295 uvádí, že pokud zahraniční zaměstnavatel dočasně zaměstnává zaměstnance v Maďarsku, musí se na jeho zaměstnanecký poměr vztahovat určité minimální podmínky, i když se jinak maďarskými pracovněprávními předpisy neřídí.

Ustanovení zákoníku práce, která se vztahují na vysílání pracovníků na území Maďarska, jakož i minimální podmínky platné pro takovéto vysílání, jsou popsány níže.

295. § (1) Zaměstná-li zahraniční zaměstnavatel na základě dohody uzavřené s třetí osobou zaměstnance na území Maďarska v pracovním poměru, na který se nevztahuje tento zákon podle § 3 (2), (4) s výjimkou uvedenou v odstavci 4, pokud jde o

- a) nejdelší pracovní dobu nebo nejkratší dobu odpočinku;**
 - b) minimální délku placené dovolené za kalendářní rok;**
 - c) výši odměny** považovanou za standardní pro místo zaměstnání;
 - d) podmínky pro poskytování dočasných zaměstnanců** uvedené v § 214–222;
 - e) podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;**
 - f) podmínky zaměstnávání a pracovní podmínky těhotných žen, žen s malými dětmi a mladých pracovníků a**
 - g) uplatňování zásady rovného zacházení;**
 - h) podmínky ubytování** poskytovaného zaměstnanci zaměstnavatelem;
 - i) výši příspěvků nebo náhrad cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování** vynaložených v souvislosti s vysláním pracovníka dočasně zaměstnaného v Maďarsku nebo během pobytu na území Maďarska mimo obvyklé místo výkonu práce;
- uplatňují se pravidla maďarského práva, **včetně ustanovení obsažených v kolektivní smlouvě upravující pracovní poměr.**

(2) Ustanovení odstavce 1 se použijí rovněž v případě, že je zaměstnání vykonáváno v maďarské pobočce zahraničního zaměstnavatele nebo u zaměstnavatele, který patří do stejné skupiny společností jako zahraniční zaměstnavatel.

(3) Pro účely odst. 1 písm. c) se odměnou považovanou za standardní v místě zaměstnání rozumí odměna definovaná v § 136–153. Příspěvky na penzijní připojištění a odměna zaměstnanci, která netvoří základ daně z příjmu fyzických osob, se do odměny nezapočítávají.

(4) Na podmínky uvedené v odstavci 1 se vztahují ustanovení kolektivní smlouvy platné pro dané odvětví nebo pododvětví.

(5) Přesáhne-li doba vyslání podle odstavce 1 dobu dvanácti měsíců, použijí se na pracovní poměr přiměřeně ustanovení tohoto zákona, s výjimkou ustanovení odstavce 7.

(6) Lhůta uvedená v odstavci 5 se prodlužuje o dalších šest měsíců v případě odůvodněného oznámení zahraničního zaměstnavatele předloženého úřadu práce.

(7) Je-li doba vyslání delší než dvanáct měsíců,

- a) kapitola VII;
- b) kapitola X;
- c) § 228; jakož i
- d) ustanovení o penzijním připojištění se nepoužijí.

(8) Pokud zahraniční zaměstnavatel nahradí vyslaného zaměstnance jiným zaměstnancem

vykonávajícím stejnou činnost na daném pracovišti na území Maďarska (náhradní vyslání), odpovídá doba vyslání celkové době vyslání zaměstnanců zúčastněných v rámci náhradního vyslání. Při určování úkolů vykonávaných na daném pracovišti se zohlední povaha služby, která má být poskytnuta, práce, která má být vykonána, a místo výkonu práce.

(9) Ustanovení odstavců 1 až 4 se nepoužijí, je-li pro zaměstnance z hlediska podmínek uvedených v odstavci 1 příznivější jiný právní předpis upravující pracovní poměr.

296. § (1) Ustanovení § 295 se nevztahují na posádku na námořní lodi zaměstnavatele provozujícího obchodní plavbu.

Ustanovení § 295 odst. 1 písm. b)–c) se nevztahují na pracovníky vyslané poskytovatelem služeb za účelem provedení první montáže nebo instalace produktů na základě smlouvy, pokud jde o minimální délku placené dovolené za kalendářní rok a minimální mzdu, nepřesahuje-li délka práce v Maďarsku osm dnů, s výjimkou případů, kdy je vykonávána činnost uvedená v § 295 odst. 4.

297. § (1) Před uzavřením smlouvy o poskytování služeb příjemce písemně informuje zahraničního zaměstnavatele o pracovních podmínkách směřovaných na základě ustanovení § 295. Pokud agentura dočasné práce podle § 215 odst. 1 písm. a) dočasně převede zaměstnance na práci na území Maďarska v rámci dočasného zaměstnání, uživatelský subjekt informuje agenturu práce o podmínkách zaměstnání platných z hlediska pracovních podmínek a odměňování. V případě neposkytnutí takovýchto informací ručí příjemce za nároky zaměstnance uvedené v § 295.

(2) Pokud příjemce věděl nebo při vynaložení náležité péče měl vědět, že zahraniční zaměstnavatel v době trvání pracovního poměru zaměstnance neplnil svou povinnost vyplácet mzdu a hradit příspěvky, odpovídá společně a nerozdílně spolu se zahraničním zaměstnavatelem za výplatu mzdy a ostatních příspěvků hrazených zahraničním zaměstnavatelem.

(3) Za účelem ověření ustanovení § 295 příjemce zajistí, aby byla:

a) **pracovní smlouva** vyslaného pracovníka nebo jiný rovnocenný dokument;

b) **evidence pracovní doby** a

c) tištěná nebo elektronická kopie **dokladů týkajících se výplaty mzdy** vyslanému pracovníkovi k dispozici k **nahlédnutí a ověření** v místě zaměstnání po celou dobu vyslání pracovníka a dále po dobu tří let po skončení tohoto vyslání v sídle nebo provozovně zaměstnavatele.

(4) Zahraniční zaměstnavatel určí **osobu pověřenou komunikací** s úřadem práce, který působí jako **určený orgán**, a za zasílání a přijímání dokumentů uvedených v odstavci 3. Zahraniční zaměstnavatel neprodleně informuje úřad práce o totožnosti pověřené osoby, jakož i o každé změně pověřené osoby.

(5) Zahraniční zaměstnavatel – není-li totožný s pověřenou osobou uvedenou v odstavci 4, určí **kontaktní osobu** pro účely komunikace v zájmu **kolektivního vyjednávání mezi sociálními partnery** a poskytovatelem služby během poskytování služby.

(6) Pokud osoba jmenovaná podle odstavce 5 nemá trvalé bydliště v Maďarsku, může být pověřenou osobou jmenována pouze osoba, která je na základě rozumné a oprávněné žádosti k dispozici.

a) Rozsah nejdelší pracovní doby nebo nejkratší doby odpočinku

92. § (1) Celková **denní pracovní doba** činí osm hodin denně (obecná celková denní pracovní

doba).

(2) Denní pracovní doba může být po dohodě stran prodloužena až na maximálně dvanáct hodin denně, pokud pracovník:

- a) vykonává pracovní pohotovost;
- b) je příbuzný zaměstnavatele nebo vlastníka (delší denní pracovní doba na plný úvazek).

(3) Pro účely odstavce 2 se „vlastníkem“ rozumí každý člen společnosti, který má více než 25 % hlasů v jejím rozhodovacím orgánu.

99. § (2) Podle rozvrhu pracovní doby

- a) **denní pracovní doba** zaměstnance nesmí přesáhnout dvanáct hodin;
- b) **týdenní pracovní doba** zaměstnance nesmí přesáhnout čtyřicet osm hodin.

(3) V případě zaměstnance v pracovním poměru podle § 92 odst. 2 je na základě písemné dohody mezi stranami – na základě rozvrhu pracovní doby

- a) denní pracovní doba zaměstnance nejvýše dvacet čtyři hodin;
- b) týdenní pracovní doba zaměstnance nejvýše sedmdesát dva hodin.

Zaměstnanec může dohodu vypovědět ve lhůtě patnácti dnů k poslednímu dni kalendářního měsíce nebo v případě konta pracovní doby k poslednímu dni konta pracovní doby. V případě ukončení dohody nesmí být zaměstnanec s výhradou ustanovení § 6 a 7 protiprávně znevýhodněn.

(4) Plánovaná denní nebo týdenní pracovní doba pracovníka může překročit dobu stanovenou v odstavcích 2 až 3 až o jednu hodinu, pokud začátek zimní pracovní doby spadá do rozvrhu pracovní doby.

(5) Délka práce přesčas

a) uvedené v § 107 písm. a) [*odlišná od pracovní doby*] se započítává do denní pracovní doby pracovníka;

b) uvedené v § 107 [*pracovní doba mimo rozvrh pracovní doby, pracovní doba nad rámec konta pracovní doby, nebo, je-li použito období zúčtování, pracovní čas nad rámec týdenní pracovní doby, z níž vychází, a doba trvání pracovní pohotovosti*] , se započítává do týdenní pracovní doby.

(6) Denní pracovní doba zaměstnance musí zahrnovat celkovou dobu pracovní pohotovosti, pokud nelze změřit dobu trvání práce.

(7) V případě nerovnoměrného rozvrhu pracovní doby se délka týdenní pracovní doby podle rozvrhu zohledňuje v průměru

- a) za dobu stanovenou podle § 94 odst. 1 a 2; nebo
- b) za dvanáct měsíců, odůvodňují-li to objektivní nebo technické či organizační důvody, jak stanoví kolektivní smlouva.

(8) V případě neexistence konta pracovní doby se ustanovení odst. 2 písm. b) a odst. 3 písm. b) nepoužijí v kalendářním týdnu, ve kterém je práce vykonávána v sobotu u zaměstnavatele, který uplatňuje rozvrh pracovní doby podle § 102 odst. 5.

104. § (1) Mezi koncem denní pracovní doby a zahájením práce v následujícím pracovním dni se poskytuje nepřetržitý odpočinek v délce nejméně jedenácti hodin (dále: **denní doba odpočinku).**

(2) Denní doba odpočinku musí být nejméně osm hodin u zaměstnanců pracujících

- a) v práci na částečný úvazek;
- b) v práci bez přerušení;
- c) v práci na směny;

d) v práci sezónního charakteru.

(3) Pokud se kryje se začátkem letního času, činí denní doba odpočinku nejméně deset hodin a pro účely odstavce 2 sedm hodin.

(4) Použije-li se odstavec 2 nebo 3, musí dvě po sobě jdoucí denní doby odpočinku dosáhnout celkem nejméně 22 hodin.

(5) Po pracovní pohotovosti není nutné zařadit dobu odpočinku, pokud pracovník nevykonával práci.

105. § (1) Každý týden se přidělují dva dny odpočinku (**týdenní dny odpočinku**). Týdenní dny odpočinku mohou být rozděleny nerovnoměrně.

(2) Je-li rozvrh pracovní doby nerovnoměrný, naplňuje se po šesti po sobě následujících pracovních dnech nejméně jeden den odpočinku v týdnu.

(3) V případě nerovnoměrně rozvrhnuté pracovní doby

a) v práci bez přerušení;

b) v práci na směny;

c) v rámci práce sezónního charakteru musí být pracovníkovi přidělen alespoň jeden den odpočinku v týdnu měsíčně.

(4) Nejméně jeden den týdenního odpočinku v měsíci, s výjimkou § 101 odst. 1 písm. f), je třeba stanovit na neděli.

106. § (1) Zaměstnanec má nárok na nepřerušenou **týdenní dobu odpočinku** v délce nejméně 48 hodin týdně namísto týdenních dnů odpočinku.

(2) S výjimkou § 101 odst. 1 písm. f) se pracovníkovi přidělí týdenní doba odpočinku nejméně jednou měsíčně v neděli.

(3) V případě nerovnoměrného rozvrhu pracovní doby může být zaměstnanci místo týdenní doby odpočinku podle odstavce 1 a při obdobném použití odstavce 2 poskytnuta nepřerušená týdenní doba odpočinku v délce nejméně čtyřiceti hodin, včetně jednoho kalendářního dne. Pracovníkovi se poskytne týdenní doba odpočinku v délce nejméně 48 hodin týdně zprůměrovaná za konto pracovní doby nebo období zúčtování.

107. § Práce přesčas je pracovní čas

a) odlišný od pracovní doby;

b) nad rámec konta pracovní doby;

c) je-li použito období zúčtování, pracovní čas přesahující základní týdenní pracovní dobu a

d) v době trvání pracovní pohotovosti.

b) Minimální délka placené dovolené za kalendářní rok

116. § Výše základní dovolené je dvacet pracovních dnů.

117. § (1) Zaměstnanci náleží

a) od pětadvaceti let věku jeden;

b) od osmadvaceti let věku dva;

c) od třiceti jedna let věku tři;

d) od třiceti tři let věku čtyři;

e) od třiceti pěti let věku pět;

- f) od třiceti sedmi let věku šest;
- g) od třiceti devíti let věku sedm;
- h) od jedenačtyřiceti let věku osm;
- i) od čtyřiceti tří let věku devět;
- j) od čtyřiceti pěti let věku deset pracovních dnů dodatečně dovolené.

(2) Dodatečná dovolená se pracovníkovi poskytne poprvé v roce, ve kterém dosáhne věku uvedeného v odstavci 1.

118. § (1) Zaměstnanci náleží

- a) na jedno dítě mladší šestnácti let dva;
- b) za dvě děti mladší šestnácti let čtyři;
- c) za více než dvě děti mladší šestnácti let celkem sedm dnů dodatečně dovolené.

(2) Je-li dítě pracovníka zdravotně postižené, dodatečná dovolená stanovená v odstavci 1 se prodlužuje o dva pracovní dny na každé zdravotně postižené dítě.

(3) Pro účely nároku na dodatečnou dovolenou se k dítěti přihlíží poprvé v roce jeho narození a naposledy v roce, ve kterém dovrší šestnácti let věku.

(4) V případě narození dítěte se otcí nejpozději do konce druhého měsíce po porodu poskytne dodatečná dovolená v délce pěti pracovních dnů, respektive sedmi pracovních dnů v případě narození dvojčat, a to v jím požadované době. Dovolená se poskytuje i v případě, že se dítě narodí mrtvé nebo zemře.

119. § (1) Mladý pracovník má nárok na pět pracovních dnů dodatečné dovolené ročně, naposledy v roce, ve kterém dosáhne věku 18 let.

(2) Pracovník, který pracuje nepřetržitě alespoň tři hodiny denně v podzemí nebo na pracovišti vystaveném ionizujícímu záření, má nárok na pět pracovních dnů dodatečné dovolené za rok.

120. § Má-li zaměstnanec

- a) změněnou pracovní schopnost;
- b) nárok na invalidní příspěvek; nebo
- c) nárok na osobní příspěvek pro nevidomé, je mu poskytnuto pět pracovních dnů dodatečné dovolené ročně.

c) Výše minimální mzdy

136. § (1) Jako základní mzda se stanoví alespoň plat podle § 153 odst. 1.

(2) Základní mzda musí být stanovena z časového hlediska.

(3) Při výpočtu části měsíční základní mzdy za stanovené období se částka měsíčního základního platu za hodinu podle rámcového rozvrhu pracovní doby v měsíci vynásobí počtem hodin, které mají být odpracovány podle rámcového rozvrhu pracovní doby pro dané období.

137. § (1) Zaměstnavatel může mzdu určit i jako úkolovou mzdu nebo kombinaci časové a úkolové mzdy.

(2) Úkolová mzda je mzda, na kterou má zaměstnanec nárok pouze na základě předem stanoveného požadavku na výkon.

(3) Mzdu lze stanovit pouze formou úkolové mzdy výhradně v případě, že je takováto dohoda zahrnuta v pracovní smlouvě. To obdobně platí i v případě stanovení odměny kombinací časové a úkolové mzdy, pokud časová mzda nedosahuje výše základní mzdy.

138. § (1) V případě uplatnění úkolové odměny zaměstnavatel stanoví požadavek na výkon, a to na základě předběžného postupu založeného na objektivním měření a výpočtu, jehož součástí je ověření možnosti 100% splnění požadavku na výkon během běžné pracovní doby.

(2) Při stanovování požadavku na výkon nebo definování skupin zaměstnanců, na které se vztahuje stejný výkonnostní požadavek, se přihlédne k provozním podmínkám činnosti zaměstnavatele, zejména k provádění práce, organizaci práce a využívaným technologiím.

(3) V případě sporu týkajícího se stanovení požadavku na výkon je na zaměstnavateli, aby prokázal, že svým jednáním neporušil odstavce 1) a 2).

(4) O požadavku na výkon a o systému úkolového odměňování musí být zaměstnanec písemně informován předtím, než budou uplatněny.

(5) Systém úkolového odměňování u zaměstnance na plný úvazek se stanoví tak, aby mzda připadající zaměstnanci v případě 100% splnění požadavku na výkon a odpracování plné pracovní doby byla alespoň ve výši mzdy podle § 153 odst. 1).

(6) V případě zaměstnance, který je odměňován výhradně úkolově, je rovněž povinné stanovení zaručené mzdy ve výši alespoň poloviny základní mzdy.

66. Příplatek ke mzdě

139. § (1) Příplatek ke mzdě přísluší zaměstnanci nad rámec mzdy za běžnou pracovní dobu.

(2) Základem pro výpočet příplatku ke mzdě je, není-li dohodnuto jinak, základní hodinová mzda zaměstnance.

(3) Při stanovení základu pro výpočet příplatku ke mzdě se výše měsíční základní mzdy – odchýlně od § 136 odst. 3) – zohlední ve smyslu

a) sto sedmdesáti čtyř hodin v případě běžné plné pracovní doby;

b) poměrné části sto sedmdesáti čtyř hodin v případě částečného nebo nestandardního plného pracovního úvazku.

140. § (1) V případě práce v neděli se vyplácí padesátiprocentní příplatek ke mzdě (příplatek za práci v neděli),

a) je-li zaměstnanec povinen pracovat v obvyklé pracovní době pouze na základě podmínek uvedených v § 101 odst. 1 písm. d), e) nebo i); a

b) za práci přesčas;

ba) zaměstnanci podle písm. a);

bb) není-li zaměstnanec povinen pracovat v obvyklé pracovní době podle § 101 odst. 1).

(2) V případě zaměstnance pracujícího v den pracovního klidu činí příplatek 100 %.

(3) Příplatek uvedený v odstavci 2 se vyplácí v případě práce na Velikonoce nebo Svatodušní svátky či v den pracovního klidu, který připadá na neděli.

141. § (1) Mění-li se pravidelně čas začátku denní pracovní doby podle rozvrhu, přísluší zaměstnanci třicetiprocentní příplatek ke mzdě (příplatek za směnný provoz) za práci v době mezi 18. a 6. hodinou.

(2) Pro účely odstavce 1 se změna považuje za pravidelnou, pokud se čas začátku denní pracovní doby podle rozvrhu pracovní doby každý měsíc liší nejméně v jedné třetině pracovních dní a mezi nejpozdějším a nejpozdějším začátkem je rozdíl nejméně čtyři hodiny.

142. § V případě noční práce, jejíž délka přesáhne dobu jedné hodiny, náleží zaměstnanci

patnáctiprocentní příplatek ke mzdě, s výjimkou případů, kdy má zaměstnanec nárok na příplatek za směnný provoz.

143. § (1) Odměna podle odstavců 2)–5) náleží zaměstnanci za běžnou pracovní dobu nad rámec jeho platu.

(2) Zaměstnanec má nárok na padesátiprocentní příplatek nebo na pracovní volno v souladu s pravidly pracovního poměru nebo dohody mezi stranami

a) v případě práce přesčas nařízené nad rámec denní pracovní doby podle rozvrhu pracovní doby;

b) v případě práce nad rámec konta pracovní doby; nebo

c) v případě práce vykonávané nad rámec zúčtovacího období.

(3) Pracovní volno nesmí být kratší, než je doba nařízené práce přesčas nebo vykonávané práce, a podléhá poměrnému podílu základního platu.

(4) V případě práce přesčas v den odpočinku v týdnu (týdenní doba odpočinku) v souladu s rozvrhem pracovní doby se vyplácí 100 % příplatek. Poskytuje-li zaměstnavatel další den odpočinku v týdnu (týdenní odpočinek), sazba příplatku ke mzdě činí padesát procent.

(5) V případě práce přesčas nařízené na den pracovního klidu přísluší zaměstnanci příplatek ke mzdě podle odstavce 4).

(6) Pracovní volno nebo doba odpočinku v týdnu podle odstavce 4 (týdenní doba odpočinku) se čerpají nejpozději do měsíce následujícího po měsíci, v němž byla dodatečná práce požadována, nebo v případě nerovnoměrného rozvrhu pracovní doby nejpozději do konce konta pracovní doby nebo zúčtovacího období. V opačném případě, jde-li o práci nad rámec konta pracovní doby, se volno čerpá nejpozději do konce následujícího konta pracovní doby.

(7) Na základě dohody mezi stranami se pracovní volno čerpá nejpozději do 31. prosince roku následujícího po referenčním roce.

144. § (1) V případě pracovní pohotovosti se vyplácí příspěvek ke mzdě ve výši dvaceti procent a v případě pohotovostní služby ve výši čtyřiceti procent.

(2) V případě výkonu práce se příplatek ke mzdě stanovuje podle § 139–143.

(3) Pokud nelze v případě pracovní pohotovosti dobu trvání práce změřit, bez ohledu na ustanovení odstavců 1) až 2) se vyplácí příplatek ke mzdě ve výši padesáti procent.

145. § (1) Strany mohou stanovit základní mzdu včetně příplatku ke mzdě uvedeného v § 140–142.

(2) Smluvní strany mohou v rámci pracovní smlouvy

a) místo příplatku ke mzdě

b) v případě pracovní pohotovosti nebo pohotovostní služby stanovit paušální měsíční příspěvek zahrnující odměnu za vykonanou práci a příplatek ke mzdě.

(3) Při stanovení poměrné části paušálního příplatku se přiměřeně použije § 136 odst. 3).

67. Odměna za období nepřítomnosti

146. § (1) Zaměstnanci přísluší základní mzda, pokud zaměstnavatel neplní svůj závazek poskytnout práci v pracovní době podle rozvrhu pracovní doby (prостоje), s výjimkou nevyhnutelných vnějších důvodů.

(2) Je-li zaměstnanec se souhlasem zaměstnavatele zproštěn výkonu práce, přísluší mu odměna

za promarněnou pracovní dobu podle dohody.

(3) Zaměstnanec má nárok na odměnu za dobu nepřítomnosti

a) po dobu dovolené;

b) v případě uvedeném v § 55 odst. 1 písm. *c)* až *g)* a § 55 odst. 2;

c) v případě uvedeném v § 55 odst. 1 písm. *i)*, je-li vyslýchán jako svědek;

d) v případě hodinové mzdy nebo úkolové mzdy, za denní pracovní dobu, je-li pracovní doba, která má být odpracována, zkrácena z důvodu svátku, který připadá na pracovní den podle obecného rozvrhu pracovní doby;

e) stanoví-li pracovní právo vyplacení odměny za práci bez výkonu práce, aniž by byla stanovena výše této odměny.

(4) Odchylně od odst. 3 písm. *d)* má zaměstnanec v případě pracovní neschopnosti v den pracovního klidu nárok na 70 % odměny za dobu nepřítomnosti. Nárok na příspěvek v době nepřítomnosti nevzniká, pokud zaměstnanec pobírá nemocenské nebo úrazové dávky z důvodu pracovní neschopnosti.

(5) Za dobu nepřítomnosti z důvodu nemoci se vyplácí 70 % odměny.

147. § Kromě odměny uvedené v § 146 odst. 1 přísluší zaměstnanci také příplatek ke mzdě, pokud by mu náležel příplatek ke mzdě za odpracovanou dobu na základě rozvrhu pracovní doby.

68. Výpočet odměny za dobu nepřítomnosti

148. § (1) Odměna za dobu nepřítomnosti se stanoví

a) na základě základního platu (§ 136), paušálního příplatku (§ 145), uplatňovaných v čase jejich splatnosti;

b) na základě

ba) úkolové mzdy (§ 150);

bb) příplatku ke mzdě (§ 151)

vyplacených za posledních šest měsíců (referenční období) před datem splatnosti.

(2) Datum splatnosti je

a) datum začátku nepřítomnosti;

b) v případě odstupného

(ba) datum oznámení výpovědi zaměstnavatelem;

bb) v případě § 77 odst. 1 písm. *b)* a *c)* datum skončení pracovního poměru, resp.

c) v případě vzniku odpovědnosti za škodu datum vzniku škody, byl-li již dříve rozvázán pracovní poměr, datum skončení pracovního poměru.

(3) Odměna uvedená v odstavci 1) písm. *a)*, pokud se její výše během doby nepřítomnosti změní, se zohlední za dobu nepřítomnosti, přičemž upravená částka se zohlední při výpočtu odměny za dobu nepřítomnosti.

(4) Při stanovení odměny za dobu nepřítomnosti se částky uvedené v odstavci 1 v souladu s § 149 až 151 berou v úvahu souborně.

149. § (1) Pokud jde o měsíční mzdu, pro stanovení výše odměny za dobu nepřítomnosti podle § 148 odst. 1 písm. *a)* se použijí ustanovení § 136 odst. 3.

(2) Část odměny za dobu nepřítomnosti podle § 148 odst. 1 písm. *a)* může být rovněž uhrazena a započtena výplatou měsíční nebo hodinové mzdy a paušálního příplatku za dobu nepřítomnosti.

150. § (1) Při stanovení odměny za dobu nepřítomnosti se přihlíží k úkolové mzdě vyplácené

podle ustanovení § 137 odst. 3.

(2) Úkolová mzda se zohledňuje v poměrné části k referenčnímu období bez ohledu na datum platby.

(3) V případě úkolové mzdy se při výpočtu odměny v době nepřítomnosti nezohledňuje základní mzda.

(4) Úkolová mzda se zohlední při výpočtu hodinové odměny za dobu nepřítomnosti tak, že se výše úkolové mzdy za řádnou pracovní dobu v referenčním období vydělí počtem hodin odpracovaných v řádné pracovní době v referenčním období, za které je vyplácena úkolová mzda (dělitel).

(5) Při stanovení odměny za dobu nepřítomnosti se v případě platu určeného kombinací časové a úkolové odměny přihlédne k části časové odměny s přiměřeným použitím § 148 odst. 1 písm. a).

151. § (1) Při stanovení odměny za dobu nepřítomnosti se v případě příplatku za práci v neděli, příplatku za směnný provoz, příplatku za práci v noci a příplatku ke mzdě podle § 144 odst. 1 přihlíží k ustanovení odstavců 2)–5).

(2) Příspěvek za práci v neděli se při výpočtu příspěvku v době nepřítomnosti zohlední v případě, že zaměstnanec během rozhodného období odpracoval alespoň jednu třetinu nedělí v rámci rozvrhu pracovní doby.

(3) Příplatek za směnný provoz a za práci v noci se při výpočtu odměny za nepřítomnost zohlední v případě, že zaměstnanec odpracoval v rozhodném období, které zakládá nárok na takový příspěvek, alespoň třicet procent pracovní doby ve směnném nebo nočním režimu.

(4) Příspěvek za pracovní pohotovost a pohotovostní službu se při výpočtu odměny za dobu nepřítomnosti zohlední v případě, že zaměstnavatel zaměstnanci nařídil pracovní pohotovost nebo pohotovostní službu v průměrné délce alespoň devadesát šest hodin měsíčně během příslušného období.

(5) Příspěvek ke mzdě se při výpočtu hodinové odměny za dobu nepřítomnosti zohlední tak, že se výše vyplaceného příspěvku ke mzdě za běžnou pracovní dobu v rozhodném období vydělí počtem hodin odpracovaných podle rámcového rozvrhu pracovní doby pro dané období.

152. § (1) Pokud během příslušného období nebyla vyplácena žádná odměna, vezme se při výpočtu příspěvku v době nepřítomnosti v úvahu základní plat.

2) V případě zaměstnání kratšího než šest měsíců jsou rozhodným obdobím pro výpočet odměny za dobu nepřítomnosti kalendářní měsíce nebo měsíc. Není-li dokončen celý kalendářní měsíc, zohledňuje se základní mzda nebo měsíční paušál.

153. § Vláda je oprávněna stanovit formou nařízení

a) povinnou minimální mzdu a

b) zaručenou minimální mzdu,

a to po konzultaci jejich výše a uplatnění s Národní hospodářskou a sociální radou.

(2) Vláda může stanovit pro každou skupinu zaměstnanců odlišnou povinnou minimální mzdu a zaručenou minimální mzdu.

(3) Při určování výše a uplatnění povinné minimální mzdy a zaručené minimální mzdy se přihlíží zejména k požadavkům na pracovní místo, charakteristice národního trhu práce, situaci národního hospodářství a zvláštním charakteristikám trhu práce v různých odvětvích národního hospodářství a různých zeměpisných oblastech.

(4) Výše povinné minimální mzdy a zaručené minimální mzdy se přehodnocuje každý kalendářní rok.

(5) Vláda je oprávněna stanovit formou nařízení po konzultaci s Národní hospodářskou a sociální radou očekávanou míru navýšení mezd nezbytnou k udržení čisté hodnoty mezd pod 300 000 HUF brutto, výši nemzdových výhod, které je třeba v této souvislosti zohlednit, a podrobná pravidla týkající se očekávané míry růstu mezd.

d) Podmínky pro poskytování dočasných zaměstnanců uvedené v § 214–222

214. § (1) Pro účely tohoto aktu se použijí tyto definice

a) dočasné agenturní zaměstnávání: činnost, při které agentura dočasné práce dočasně přiděluje jím zaměstnaného zaměstnance za odměnu uživatelskému subjektu k účelu výkonu práce (dočasné přidělení);

b) agentura dočasné práce: zaměstnavatel, který zaměstnance, s nímž je v pracovněprávním vztahu, v rámci smlouvy o dočasném zaměstnání přidělí uživatelskému subjektu k výkonu dočasné práce pod dohledem uživatelského subjektu;

c) uživatelský subjekt: zaměstnavatel, pod jehož vedením zaměstnanec dočasně vykonává práci;

d) dočasný agenturní zaměstnanec: zaměstnanec, s nímž je agentura dočasné práce v pracovněprávním vztahu, a to za účelem jeho přidělení uživatelskému subjektu k výkonu dočasné práce, a vůči němuž jsou během dočasného přidělení práva zaměstnavatele vykonávána sdíleně agenturou dočasné práce a uživatelským subjektem (zaměstnanec);

e) dočasné přidělení: práce vykonávaná dočasným agenturním zaměstnancem ve prospěch uživatelského subjektu.

(2) Doba trvání dočasného přidělení nesmí přesáhnout pět let, včetně období prodlouženého přidělení nebo opětovného dočasného přidělení v období šesti měsíců od prodloužení nebo ukončení předchozího dočasného přidělení, a to nezávisle na tom, zde se jedná o dočasné přidělení na základě smlouvy se stejnou nebo jinou agenturou dočasné práce.

215. § (1) Agenturou práce může být

a) podnik se sídlem ve státě EHP, který může podle práva, jež se na něj vztahuje, vykonávat činnost agentury dočasné práce; nebo

b) společnost se sídlem v Maďarsku a s omezeným ručením jejích členů nebo, v případě zaměstnance, který není jejím členem, družstvo, které splňuje podmínky stanovené tímto zákonem nebo jiným právním předpisem a je registrováno u úřadu práce.

(2) V případě vyřazení agentury dočasné práce z evidence se uplatní právní důsledky neplatnosti pracovní smlouvy.

216. § (1) Zaměstnance nelze dočasně přidělit

a) v případě stanoveném pracovněprávními předpisy;

b) jako náhradu za pracovníka zapojeného do stávky;

c) nad rámec doby stanovené v § 214 odst. 2.

(2) Uživatelský subjekt nesmí zaměstnanci nařídít výkon práce u jiného zaměstnavatele.

(3) Dohoda je neplatná, pokud

a) ukládá zákaz nebo omezení vzniku pracovněprávního vztahu s uživatelským subjektem po skončení nebo zániku pracovního poměru;

b) je podle ní zaměstnanec povinen zaplatit agentuře dočasné práce odměnu za dočasné

přidělení nebo za vznik právního vztahu s uživatelským subjektem.

(4) Uživatelský subjekt je povinen

a) o počtu a podmínkách zaměstnávání dočasných agenturních zaměstnanců;

b) o volných pracovních místech

minimálně každých šest měsíců informovat radu zaměstnanců, přičemž zaměstnanec musí informovat průběžně.

95. Právní vztah mezi agenturou dočasné práce a uživatelským subjektem

217. § (1) Smlouva mezi agenturou dočasné práce a uživatelským subjektem obsahuje podstatné podmínky dočasného přidělení a rozdělení výkonu pravomoci zaměstnavatele. Právo ukončit pracovní poměr může uplatnit pouze agentura dočasné práce. Dohoda musí mít písemnou formu. Smlouva mezi agenturou dočasné práce a uživatelským subjektem je neplatná, pokud

a) je vlastník agentury dočasné práce nebo uživatelského subjektu zcela nebo zčásti totožný;

b) alespoň jeden ze dvou zaměstnavatelů je v určitém poměru ve vlastnictví druhého zaměstnavatele; nebo

c) tito dva zaměstnavatelé jsou propojeni na základě vlastnického vztahu k třetí organizaci.

(2) Agentura dočasné práce a uživatelský subjekt se mohou dohodnout, že zaměstnanec obdrží nemzdové výhody přímo od uživatelského subjektu.

(3) Uživatelský podnik písemně informuje agenturu dočasné práce

a) o příslušném rozvrhu pracovní doby;

b) o osobě uplatňující práva zaměstnavatele;

c) o způsobu a lhůtě oznamování údajů, na jejichž základě je vyplácena mzda;

d) o kritériích vhodnosti pro práci, která má být vykonána; a

e) o všech okolnostech, které jsou podstatné v souvislosti se zaměstnáním pracovníka.

(4) Není-li dohodnuto jinak, nese náklady uvedené v § 51 odst. 2 agentura dočasné práce, zejména cestovní náklady zaměstnance a poplatek za zkoušku způsobilosti potřebnou k výkonu práce. Agentura dočasné práce je povinna na žádost uživatelského subjektu nejpozději do nástupu zaměstnance do zaměstnání předložit

a) oznámení státnímu daňovému orgánu s údaji o osobě zaměstnané u zaměstnavatele a plátce ohledně vzniku pojistného vztahu, a to v souladu s právními předpisy upravujícími zdanění; a

b) kopii dokladu o jeho registraci jako agentury dočasné práce podle zvláštního právního předpisu.

(5) Není-li dohodnuto jinak, uživatelský subjekt je povinen nejpozději do 5. dne měsíce následujícího po dotčeném měsíci poskytnout agentuře dočasné práce veškeré údaje potřebné k výplatě mzdy a splnění povinností souvisejících s daňovým přiznáním, poskytováním údajů a platbami v souvislosti s pracovním poměrem. Uživatelské podnik je povinen poskytnout agentuře dočasné práce potřebné informace do tří pracovních dnů od posledního dne pracovního poměru, dojde-li k ukončení pracovního poměru v průběhu měsíce.

96. Pracovní poměr s dočasným zaměstnáním

218. § (1) V pracovní smlouvě se stanoví, že pracovní smlouva se uzavírá za účelem dočasného přidělení, přičemž musí být uvedena povaha práce a základní mzda.

(2) Kromě ustanovení § 46 agentura dočasné práce oznámí zaměstnanci při uzavírání pracovní smlouvy evidenční číslo.

(3) Agentura dočasné práce sdělí zaměstnanci písemně a nejpozději před začátkem dočasného

přidělení

- a) identifikační údaje uživatelského subjektu;
 - b) údaje o zahájení dočasného přidělení;
 - c) místo výkonu práce;
 - d) relevantní rozvrh pracovní doby v uživatelském subjektu;
 - e) údaje o osobě vykonávající práva zaměstnavatele na straně uživatelského podniku;
 - f) podmínky docházky do práce a podmínky ubytování a stravování.
- (4) Po dobu dočasného přidělení práva a povinnosti zaměstnavatele související s
- a) bezpečností zaměstnance při práci;
 - b) ustanoveními § 51 odst. 1 a 3 až 5; jakož i
 - c) pracovní dobou a dobou odpočinku a s jejich zaznamenáváním
- uplatňuje a vykonává uživatelský podnik.

97. Uplatňování zásady rovného zacházení

219. § (1) Zaměstnancovi musí být po dobu dočasného přidělení zaručeny základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání, které se uplatňují ve vztahu k zaměstnancům v pracovněprávním vztahu k uživatelskému subjektu.

(2) Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání uvedené v odstavci 1) se vztahují zejména na

- a) ochranu těhotných a kojících žen;
- b) ochranu mladých pracovníků;
- c) výši a záruku mzdy a jiných odměn;
- d) ustanovení týkající se uplatňování zásady rovného zacházení.

(3) Ustanovení týkající se požadavku na uplatňování zásady rovného zacházení, pokud jde o výši mzdy a jiných odměn, se použijí od sto osmdesátého čtvrtého dne zaměstnání v uživatelském subjektu v případě zaměstnance, který

- a) je u agentury dočasné práce zaměstnán na dobu neurčitou za účelem výkonu dočasného zaměstnání a pobírá odměnu od uživatelského subjektu i bez výkonu práce;
- b) se kvalifikuje jako zaměstnanec trvale nepřítomný na trhu práce ve smyslu § 1 odst. 2) bodu 1 zákona CXXIII z roku 2004;
- c) v rámci dočasného agenturního zaměstnání pracuje pro společnost nebo neziskovou organizaci většinou vlastněnou samosprávou nebo registrovanou neziskovou organizací.

(4) Při uplatnění odstavce 3) se v případě opětovného dočasného přidělení stejnému uživatelskému subjektu pro výpočet dnů obdobně použije ustanovení § 214 odst. 2).

98. Ukončení pracovního poměru

220. § (1) Pro účely § 66 odst. 2 se zánik dočasného přidělení považuje za důvod související s provozem agentury dočasné práce.

- (2) Výpovědní lhůta je patnáct dní.
- (3) V případě výpovědi ze strany agentury dočasné práce, není-li dohodnuto jinak, platí výpovědní lhůta, po kterou je zaměstnanec zproštěn výkonu pracovních povinností.
- (4) Zaměstnanec může ukončit pracovní poměr s okamžitou platností i v případě, kdy je porušení povinnosti nebo jednání uvedené v § 78 odst. 1 potvrzeno uživatelským subjektem.

- (5) Uživatelský subjekt písemně informuje agenturu dočasné práce o tom, že zaměstnanec

nesplnil své povinnosti, do pěti pracovních dnů ode dne, kdy se o této skutečnosti dozvěděl. Lhůta uvedená v § 78 odst. 2) začíná plynout oznámením této informace.

(6) Zaměstnanec předloží agentuře dočasné práce právní prohlášení o ukončení pracovního poměru.

99. Odpovědnost za škodu

221. § (1) V případě způsobení škody nebo porušení práv na ochranu osobnosti zaměstnancem je uživatelský subjekt oprávněn uplatnit svůj nárok vůči zaměstnanci v souladu s ustanoveními tohoto zákona.

(2) Na základě dohody mezi agenturou dočasné práce a uživatelským subjektem se v případě uvedeném v odstavci 1) na škodu způsobenou zaměstnancem použijí pravidla občanskoprávní odpovědnosti.

(3) Pro účely uplatňování občanskoprávních předpisů o odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnancem se za zaměstnavatele považuje uživatelský subjekt, pokud se agentura dočasné práce a uživatelský subjekt nedohodnou jinak.

(4) Za škodu nebo za porušení práva na ochranu osobnosti způsobenou zaměstnanci při dočasném přidělení odpovídají společně a nerozdílně agentura dočasné práce a uživatelský subjekt.

100. Odchylná dohoda

222. § (1) Dohoda uzavřená mezi smluvními stranami nebo kolektivní smlouva se nesmí odchýlit od ustanovení

- a) § 214–216;
- b) § 217 odst. 1;
- c) § 218 odst. 1 až 2 a odst. 4 písm. a) a b).

(2) Od ustanovení v kolektivní smlouvě

- a) v § 218 odst. 3);
- b) v § 220 odst. 2) až 3);
- c) v § 219 odst. 2) písm. a) a b)

je možné se odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance.

(3) V případě dočasné agenturní práce se nepoužijí ustanovení

- a) § 69 odst. 1)–2) a 4);
- b) § 193–195;
- c) § 198–200;
- d) § 212.

(4) V případě dočasné agenturní práce se ustanovení § 71–76 nepoužijí.

(5) V případě dočasného pracovního poměru se ustanovení § 77 odst. 2) použije s tím, že při určení nároku na odstupné se zohlední doba trvání pracovního poměru během posledního dočasného přidělení.

e) Podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Použijí se pravidla týkající se ochrany zdraví a bezpečnosti platná pro danou činnost.

f) Podmínky zaměstnávání a pracovní podmínky těhotných žen, žen s malými dětmi a mladých pracovníků

f / 1) Podmínky zaměstnávání a pracovní podmínky těhotných žen a žen s malými dětmi

- 53. § (3)** Zaměstnankyni není možné bez jejího souhlasu naříditi práci na jiném místě
- a) ode dne zjištění jejího těhotenství do tří let věku jejího dítěte;
 - b) do 16 let věku jejího dítěte, pokud jej vychovává sama;
 - c) v případě dlouhodobé osobní péče o příbuzného; a
 - d) pokud rehabilitační odborný orgán zjistil nejméně padesátiprocentní poškození zdraví.

(3) § (1) Není-li možné změnit podmínky zaměstnávání v pracovním zařazení zaměstnankyně podle § 51, nabídne se jí práce odpovídající jejímu zdravotnímu stavu, pokud ji na základě lékařského posudku o způsobilosti k výkonu práce není možné od doby zjištění těhotenství až do věku jednoho roku jejího dítěte zaměstnat v původním pracovním zařazení. Nemůže-li být zaměstnána s ohledem na její zdravotní stav, musí být od výkonu práce osvobozena.

(2) Zaměstnankyni přísluší základní mzda odpovídající nabízenému pracovnímu zařazení, která nesmí být nižší než základní mzda podle pracovní smlouvy. Po dobu osvobození od výkonu práce má nárok na základní plat, s výjimkou případu, kdy nabízené pracovní zařazení bez vážného důvodu odmítne.

60. § (3) Zaměstnavatel je povinen na návrh zaměstnankyně upravit pracovní smlouvu na částečný úvazek odpovídající polovině běžné plné denní pracovní doby, a to až do dovršení čtyř let věku dítěte a v případě zaměstnankyně vychovávající tři a více dětí, až do dovršení šesti let věku dítěte.

65. § (1) Zaměstnankyně i zaměstnavatel mohou rozvázat pracovní poměr výpovědí.

(2) S výhradou dohody stran nesmí být pracovní poměr ukončen výpovědí nejdéle po dobu jednoho roku od vzniku pracovního poměru.

(3) Zaměstnavatel nemůže ukončit pracovní poměr výpovědí po dobu trvání

- a) těhotenství;
- b) mateřské dovolené;
- c) neplaceného volna z důvodu péče o dítě (§ 128, § 130);
- d) skutečné dobrovolné náhradní vojenské služby; a
- e) zákonné léčby ženy v souvislosti s lidskou reprodukci, avšak nejdéle do šesti měsíců od jejího zahájení.

(4) Z hlediska uplatnění ochrany podle odstavce 3) je rozhodující datum oznámení výpovědi, nebo v případě hromadného propouštění datum oznámení podle § 75 odst. 1.

(5) Zaměstnankyně se může odvolávat na okolnosti uvedené v odst. 3 písm. a) a e) pouze tehdy, pokud o tom informovala zaměstnavatele. Zaměstnavatel může výpověď písemně vzít zpět do patnácti dnů ode dne, kdy byla zaměstnankyni výpověď oznámena.

66. § (4) Zaměstnavatel může pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou se zaměstnancem, který není v důchodu, ukončit výpovědí z důvodu chování zaměstnance v průběhu pěti let předcházejících dosažení důchodového věku zaměstnance, a to z důvodu uvedeného v § 78 odst. 1.

(5) Pracovní poměr podle odstavce 4 lze z důvodů souvisejících se schopnostmi zaměstnance

nebo s provozem zaměstnavatele ukončit v případě, že nemá zaměstnavatel na pracovišti podle § 45 odst. 3 jiné volné pracovní místo odpovídající schopnostem, kvalifikaci nebo praxi požadované pro výkon práce zaměstnance nebo pokud zaměstnanec nabídku zaměstnání na tomto místě odmítne.

(6) V případě ukončení pracovního poměru výpovědí matky nebo otce, který dítě vychovává sám, se do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let, použijí odstavce 4 až 5, pokud zaměstnankyně nečerpá mateřskou dovolenou nebo neplacené volno za účelem péče o dítě (§128 odst. 1 a odst. 2).

68. § (1) Výpovědní lhůta začíná běžet nejdříve dnem následujícím po oznámení výpovědi.

(2) V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele začíná výpovědní doba plynout nejdříve dnem následujícím po uplynutí:

a) pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, nejdéle do jednoho roku po skončení pracovní neschopnosti;

b) pracovní neschopnosti při péči o nemocné dítě;

c) neplaceného volna na domácí péči o příbuzného.

77. § (1) Zaměstnanec má nárok na odstupné, pokud je jeho pracovní poměr ukončen na základě

a) výpovědi ze strany zaměstnavatele;

b) zániku zaměstnavatele bez právního nástupce; nebo

c) § 63 odst. 1 písm. d).

(2) Nárok na odstupné je podmíněn tím, že pracovní poměr v době oznámení výpovědi nebo zániku zaměstnavatele bez právního nástupce trvá po dobu uvedenou v odstavci 3. Pro účely nároku na odstupné se nebere v úvahu období alespoň 30 po sobě následujících dnů, za které pracovníkovi nevznikl nárok na odměnu, s výjimkou

a) mateřské dovolené a neplaceného volna z důvodu péče o dítě (§ 128);

b) neplaceného volna čerpaného za účelem výkonu skutečné dobrovolné náhradní vojenské služby (§ 132) v délce nejvýše tří měsíců.

113. § (1) Ustanovení týkající se pracovní doby a doby odpočinku se použijí s výhradou odchylek stanovených v odstavcích 2 až 4:

a) ode dne zjištění těhotenství zaměstnankyně do tří let věku jejího dítěte;

b) v případě, že pracovník vychovává dítě sám, do tří let věku jeho dítěte;

c) v případě rizika ohrožení zdraví, jak je definováno v pravidlech upravujících pracovní poměr.

(2) V případě uvedeném v odstavci 1

a) lze uplatnit nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu pouze se souhlasem zaměstnance;

b) nelze dny odpočinku v týdnu rozdělit nerovnoměrně;

c) nelze nařídit práci přesčas nebo pohotovost.

(3) Zaměstnancům definovaným v odst. 1 písm. a) až b) nelze nařídit práci v noci.

(4) V případě uvedeném v odst. 1 písm. c) nesmí denní pracovní doba zaměstnance při noční práci podle rozvrhu pracovní doby přesáhnout osm hodin.

(5) Práci přesčas nebo pracovní pohotovost lze nařídit zaměstnanci, který vychovává dítě sám, od tří do čtyř let věku dítěte, jen s jeho souhlasem, s výjimkou případů uvedených v § 108 odst. 2.

115. § (1) Zaměstnanec má na základě odpracované doby v každém kalendářním roce nárok na placenou dovolenou, která se skládá ze základní a dodatkové dovolené.

(2) Pro účely odstavce 1 zahrnuje odpracovaná doba

- a) osvobození od povinnosti výkonu práce na základě rozvrhu pracovní doby;
- b) dovolenou;
- c) mateřskou dovolenou;
- d) prvních šest měsíců neplaceného volna čerpaného při péči o dítě (§ 128);
- e) pracovní neschopnost;
- f) skutečnou dobrovolnou náhradní vojenskou službu v délce až tří měsíců;
- g) dobu trvání osvobození od práce podle § 55 odst. 1 písm. b)–k).

118. § (1) Zaměstnanci na

- a) jedno dítě mladší šestnácti let náleží dva;
- b) dvě děti mladší šestnácti let náleží čtyři;
- c) více než dvě děti mladší šestnácti let náleží celkem sedm pracovních dnů dodatečné dovolené.

(2) Je-li dítě pracovníka zdravotně postižené, dodatečná dovolená stanovená v odstavci 1 se prodlužuje o dva pracovní dny na každé zdravotně postižené dítě.

(3) Pro účely nároku na dodatečnou dovolenou se k dítěti přihlíží poprvé v roce jeho narození a naposledy v roce, ve kterém dovrší šestnácti let věku.

(4) V případě narození dítěte se otcí nejpozději do konce druhého měsíce po porodu poskytne dodatečná dovolená v délce pěti pracovních dnů, respektive sedmi pracovních dnů v případě narození dvojčat, a to v jím požadované době. Dovolená se poskytuje i v případě, že se dítě narodí mrtvé nebo zemře.

126. § (1) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci po dobu pracovní neschopnosti z důvodu nemoci patnáct dnů pracovního volna v kalendářním roce.

(2) Odchylně od odstavce 1 se volno z důvodu nemoci podle pravidel sociálního zabezpečení neposkytuje po dobu pracovní neschopnosti v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání ani v případě pracovní neschopnosti z důvodu ohroženého těhotenství.

(3) V případě pracovního poměru zahájeného v průběhu roku má zaměstnanec nárok na poměrnou část volna z důvodu nemoci.

127. § (1) Matka má nárok na 24 po sobě následujících týdnů mateřské dovolené, z nichž je povinna vyčerpat dva týdny.

(2) Mateřská dovolená se poskytuje rovněž rodiči, který pečuje o dítě na základě vykonatelného rozsudku soudu nebo vykonatelného rozhodnutí sociálního úřadu o svěření do péče z důvodu zdravotního stavu nebo úmrtí matky.

(3) Není-li dohodnuto jinak, mateřská dovolená se poskytuje nejdéle čtyři týdny před očekávaným dnem porodu.

(4) Nevyčerpanou část mateřské dovolené, je-li o dítě pečováno v zařízení pro péči o předčasně narozené děti, lze čerpat do jednoho roku po porodu po propuštění dítěte z tohoto zařízení.

(5) Doba trvání mateřské dovolené se považuje za odpracovanou dobu, s výjimkou oprávnění výslovně spojených s výkonem práce.

128. § (1) Do dovršení tří let věku dítěte má zaměstnanec nárok na neplacené volno z důvodu péče o dítě, které musí být poskytnuto v jím požadované době.

(2) Zaměstnanec má za účelem péče o osvojené dítě do tří let ode dne, kdy mu bylo dítě svěřeno do péče, a do šesti měsíců, jde-li o dítě starší tří let, nárok na neplacené volno, které mu musí být poskytnuto v jím požadované době.

(3) Podle § 42/G zákona LXXXIII z roku 1997 o dávkách povinného zdravotního pojištění má zaměstnanec po dobu pobírání příspěvku na péči o dítě nárok na neplacené volno.

129. § (1) Dovolena uvedená v § 127–128 je ukončena

- a) v případě narození mrtvého dítěte;
- b) patnáctý den po úmrtí dítěte, pokud dítě zemře;
- c) bylo-li dítě podle ustanovení zvláštního zákona dočasně umístěno, svěřeno do dočasné nebo trvalé péče a bylo-li umístěno v pobytovém sociálním ústavu na více než třicet dnů, v den následující po umístění dítěte do péče.

(2) V případě uvedeném v odstavci 1 nesmí být doba trvání dovolené po porodu kratší než šest týdnů.

130. § Kromě ustanovení § 128 odst. 1 a 2 náleží zaměstnanci neplacené volno z důvodu osobní péče o dítě do doby, kdy dítě dovrší deseti let věku, v období, ve kterém se vyplácí příspěvek na péči.

f / 2) Podmínky zaměstnávání a pracovní podmínky mladých pracovníků

294. § (1) Pro účely tohoto aktu

(a) mladý pracovník: zaměstnanec mladší osmnácti let.

21. § (4) K zajištění platnosti právních úkonů mladého pracovníka nebo zaměstnance s částečně omezenou právní způsobilostí, které mají za cíl uzavření, změnu nebo ukončení pracovní smlouvy, respektive závázání se k pracovnímu poměru, je třeba souhlasu zákonného zástupce.

114. §(1) Mladému pracovníkovi nelze nařídít práci v noci a práci přesčas.

(2) Denní pracovní doba mladého pracovníka nesmí přesáhnout osm hodin, přičemž pracovní doba z více pracovních poměrů se sčítá.

(3) Pokud se jedná o mladého pracovníka,

- a) lze nařídít dobu pracovní doby v délce nejvýše jednoho týdne;
 - b) v rámci rozvrhu pracovní doby přesahující čtyři a půl hodiny je nutné zajistit přestávku v délce nejméně třiceti minut a v případě pracovní doby přesahující šest hodin přestávku v délce nejméně čtyřiceti pěti minut;
 - c) musí být zajištěna denní doba odpočinku v délce nejméně dvanácti hodin.
- (4) V případě mladého pracovníka nesmí být den odpočinku v týdnu a doba odpočinku v týdnu rozděleny nerovnoměrně.

119. § (1) Mladý pracovník má nárok na pět pracovních dnů dodatkové dovolené ročně, naposledy v roce, ve kterém dosáhne věku 18 let.

g) Uplatňování zásady rovného zacházení

Zákon č. CXXV z roku 2003 o rovném zacházení a podpoře rovných příležitostí. Je třeba dodržovat právní předpisy: http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=76310.381616

h) Podmínky ubytování poskytované zaměstnanci zaměstnavatelem

Podle § 51 odst. 2 zákona I z roku 2012 o zákoníku práce je zaměstnavatel povinen uhradit zaměstnanci náklady, které byly účelně vynaloženy při výkonu pracovního poměru.

V případě vyslání pracovníků se náklady na ubytování považují za výdaje účelně vynaložené v souvislosti s výkonem pracovní činnosti, proto je zaměstnavatel povinen je uhradit, respektive zajistit ubytování.

i) Výše příspěvků nebo náhrad cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování vynaložených v souvislosti s vysláním pracovníka dočasně zaměstnaného v Maďarsku nebo během pobytu na území Maďarska mimo obvyklé místo výkonu práce

Podle § 51 odst. 2 zákona I z roku 2012 o zákoníku práce je zaměstnavatel povinen uhradit zaměstnanci náklady, které byly účelně vynaloženy při výkonu pracovního poměru.

V případě vyslání pracovníků se náklady na ubytování považují za výdaje účelně vynaložené v souvislosti s výkonem pracovní činnosti, proto je zaměstnavatel povinen je uhradit, respektive zajistit ubytování.

Náhrady cestovních výdajů zaměstnanců se provádějí na základě nařízení vlády č. 39/2010 (II. 26.) o náhradách cestovních výdajů při dojíždění do zaměstnání.

V případě vyslání v rámci Maďarska přísluší zaměstnanci denní příspěvek na úhradu dodatečně vzniklých nákladů, jehož pravidla stanoví nařízení vlády č. 437/2015 (XII. 28.) o náhradě výdajů zaměstnance na služební vyslání v rámci země.

V případě vyslání do zahraničí se na náhradu výdajů vztahuje § 51 odst. 2 zákoníku práce. Nařízení vlády č. 285/2011 (XII. 22.) o uznaných výdajích souvisejících s vysláním do zahraničí nestanoví výši denního příspěvku, pouze se stanoví denní výše výdajů podle přílohy 3, kapitoly II. (Oprávněné výdaje bez potvrzení) bodu 7 písm. a) a b) zákona č. CXVII z roku 1995 o dani z příjmu fyzických osob.

Zvláštní pravidla pro rozšířené odvětvové kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva pro odvětví stavebnictví

72.1. Není-li zajištěna strava, zaměstnavatel poskytne zaměstnancům a učňům poukaz nebo příspěvek na stravování do výše měsíčního nezdanitelného limitu stanoveného platnými právními předpisy.

77.1. Zaměstnancům může být poskytnuta náhrada nákladů na ubytování. Příslušné podmínky

musí být dohodnuty mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Dohoda musí mít písemnou formu.

Kolektivní smlouva pro odvětví ubytovacích a pohostinských služeb a cestovního ruchu

29. § (8) V případě vyslání a přidělení k zaměstnavateli působícímu v jiné lokalitě, pokud zaměstnavatelé nezajišťují stravování zaměstnanců sami, se zaměstnanci poskytnou paušální stravné stanovené právními předpisy.

31. § (3) Dávky sociálního zabezpečení mohou být v zásadě tyto:

- a) poskytování bezplatného nebo zlevněného závodního hlavního jídla nebo příspěvku na stravování jednou denně;
- c) poskytování ubytování pro zaměstnance tam, kde je to nutné a možné.