

MINIMALNA PRAVILA KOJA SU PRIMJENJIVA U SLUČAJU UPUĆIVANJA U MAĐARSKU

Zakon I. iz 2012. o Zakonu o radu (dalje: Mt.) u članku 295. navodi da se, ako strani poslodavac privremeno zaposli radnika u Mađarskoj, na njegov radni odnos primjenjuju određeni minimalni uvjeti čak i ako se na njega ne primjenjuju pravila mađarskog radnog prava.

Odredbe Zakona o radu koje se odnose na upućivanje na područje Mađarske i minimalni uvjeti koji se primjenjuju na takva upućivanja navedeni su u nastavku.

295. čl. st. 1. Ako na temelju ugovora sklopljenog s trećom osobom, strani poslodavac zaposli radnika na području Mađarske u radnom odnosu koji nije obuhvaćen ovim Zakonom sukladno čl. 3. st. 2., uz iznimke navedene u st. 4., na radni se odnos primjenjuju pravila mađarskog prava za:

- a) najdulje radno vrijeme ili najkraće razdoblje odmora,*
- b) minimalna stopa plaćenog godišnjeg odmora,*
- c) iznos primitaka od rada* koji je općenito primjenjiv za mjesto rada,
- d) uvjeti iz čl. 214.-222. kojima se uređuje rad preko agencije za privremeno zapošljavanje,*
- e) uvjeti zaštite na radu,*
- f) uvjeti zapošljavanja trudnica i žena s malom djecom, kao i mladih radnika, nadalje,*
- g) načelo jednakog postupanja,*
- h) uvjeti smještaja* koje poslodavac osigurava radniku,
- i) subvencije ili naknade za pokrivanje putnih troškova, troškova hrane i smještaja* nastalih tijekom upućivanja privremeno zaposlenog radnika na područje Mađarske ili ako je radnik koji boravi na području Mađarske otpremljen na mjesto rada izvan njegovog uobičajenog mjesta rada,

uključujući odredbe o radnom odnosu utvrđene proširenim kolektivnim ugovorom.

(2) Stavak 1. primjenjuje se i kada se zaposlenje obavlja u mađarskoj podružnici stranog poslodavca ili poslodavca koji pripada istoj skupini trgovačkih društava kao i strani poslodavac.

(3) U primjeni točke c) stavka 1., primici od rada koji se općenito primjenjuju za mjesto rada podrazumijevaju primitke od rada definirane u člancima 136.-153. Primitci od rada ne uključuju uplate u dopunsko strukovno mirovinsko osiguranje i sve primitke od rada isplaćene radniku koji ne podliježu porezu na osobni dohodak.

(4) U pogledu uvjeta iz stavka 1. primjenjuju se odredbe kolektivnih ugovora koje obuhvaćaju cijeli sektor ili podsektor.

(5) Ako je trajanje upućivanja iz stavka 1. dulje od dvanaest mjeseci, na radni se odnos na odgovarajući način primjenjuju odredbe ovoga Zakona, osim onih predviđenih stavkom 7.

(6) Razdoblje iz stavka 5. produžuje se za dodatnih šest mjeseci u slučaju obrazložene obavijesti stranog poslodavca tijelu nadležnom za zapošljavanje.

(7) Ako upućivanje traje dulje od dvanaest mjeseci

- a) poglavlje VII.,
- b) poglavlje X.,
- c) članak 228., i

d) odredbe o dopunskim strukovnim mirovinskim osiguranjima se ne primjenjuju.

(8) Ako strani poslodavac zamijeni radnika drugim radnikom koji obavlja zadaću na istom radnom mjestu na području Mađarske (zamjensko upućivanje), trajanje upućivanja jednako je

ukupnom trajanju upućivanja radnika na koje se odnosi zamjensko upućivanje. Pri određivanju zadaće koja se obavlja na određenom radnom mjestu u obzir se uzimaju priroda usluge koju treba pružiti, zadatak koji se treba obaviti i mjesto obavljanja posla.

(9) Odredbe stavaka 1. do 4. ne primjenjuju se ako je pravo koje se inače primjenjuje na radni odnos povoljnije za radnika u pogledu uvjeta navedenih u stavku 1.

296. Čl. st. 1. Odredbe čl. 295. ne primjenjuju se na osoblje poslodavca koji obavlja poslove komercijalne plovidbe pomorskim plovilima.

2. Odredbe članka 295. stavka 1. točaka *b)-c)* ne primjenjuju se u pogledu minimalne stope plaćenog godišnjeg odmora i minimalnog iznosa plaće na radnika kojeg je uputio pružatelj usluga, koji obavlja prvu montažu ili ugradnju robe na temelju ugovora, ako trajanje rada u Mađarskoj nije dulje od osam dana, osim ako se obavlja djelatnost iz čl. 295. st. 4.

297. Čl. st. 1. Prije sklapanja ugovora o pružanju usluga, ovlaštena je osoba dužna u pisanom obliku obavijestiti stranog poslodavca o uvjetima zapošljavanja koji se primjenjuju sukladno članku 295. Ako poduzeće koje privremeno ustupa radnika na područje Mađarske u smislu čl. 215. st. 1. točke a) u okviru upućivanja preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, poduzeće korisnik dužno je obavijestiti poduzeće koje ustupa o uvjetima zaposlenja i primitaka od rada koji se primjenjuju. U slučaju nedostavljanja prethodno opisane obavijesti, ovlaštena osoba odgovara kao jamac na potraživanja radnika sukladno čl. 295.

(2) Ako je ovlaštena osoba znala ili je u okviru dužne pažnje trebala znati da strani poslodavac nije ispunio obvezu isplate plaća i doprinosa u vezi sa zaposlenjem radnika, solidarno odgovara zajedno sa stranim poslodavcem za isplatu plaća i ostalih troškova doprinosa koje plaća strani poslodavac.

(3) Za potrebe provjere usklađenosti s odredbama čl. 295. ovlaštena je osoba dužna osigurati za upućene radnike sljedeće:

a) **ugovor o radu** ili drugi jednakovrijedan dokument,

b) **evidenciju radnog vremena** te

c) **dostupnost i mogućnost provjere dokaza o isplati plaća** upućenim radnicima u papirnatom ili elektroničkom **obliku** tijekom cijelog trajanja upućivanja na mjestu gdje se posao obavlja, odnosno u razdoblju od tri godine nakon njegova završetka u registriranom sjedištu poslodavca ili stalnom poslovnom nastanu.

(4) Strani poslodavac će imenovati osobu kao ovlaštenu i odgovornu za **komunikaciju** s tijelom nadležnim za zapošljavanje te **za slanje i primanje dokumenata** iz stavka 3. Strani će poslodavac odmah obavijestiti tijelo nadležno za zapošljavanje o identitetu imenovane osobe i o svakoj promjeni imenovane osobe.

(5) Strani poslodavac će imenovati **osobu za kontakt**, ako je drugačija od ovlaštene osobe iz stavka 4., preko koje će **socijalni partneri moći kontaktirati pružatelja usluga radi kolektivnog pregovaranja** za vrijeme trajanja usluge.

(6) Ako osoba imenovana u skladu sa stavkom 5. ne boravi stalno u Mađarskoj, za opunomoćenika se može odrediti samo osoba koja je dostupna na temelju razumnog i obrazloženog zahtjeva.

a) Maksimalno radno vrijeme ili minimalno vrijeme odmora

92. Čl. t. 1. Puno **dnevno radno vrijeme** iznosi osam sati dnevno (opće puno dnevno radno vrijeme).

(2) Puno dnevno radno vrijeme, kako su se dogovorile stranke, može se povećati na najviše dvanaest sati dnevno ako radnik

- a) obavlja poslove pripravnosti,
- b) ili je bliski srodnik poslodavca ili vlasnika (produženo puno dnevno radno vrijeme).

(3) Za potrebe st. 2., član društva smatra se vlasnikom ako ima više od dvadeset pet posto glasova u odlukama koje se odnose na društvo.

99. Čl. st. 2. Sukladno poziciji radnika

a) **dnevno radno vrijeme** ne smije biti dulje od dvanaest sati,

b) **tjedno radno vrijeme** ne smije biti dulje od četrdeset osam sati.

(3) U slučaju radnika zaposlenog sukladno članku 92. stavak 2., pisanim sporazumom između stranaka, prema poziciji radnika

a) predviđeno dnevno radno vrijeme ne smije biti dulje od dvadeset i četiri sata,

b) predviđeno tjedno radno vrijeme ne smije biti dulje od sedamdeset i dva sata.

. Radnik može otkazati ugovor posljednjeg dana u kalendarskom mjesecu ili, ako je određeno vremensko ograničenje, posljednjeg dana rada, uz otkazni rok od petnaest dana. U slučaju otkaza ugovora radnik ne trpi nikakvu nezakonitu štetu uzimajući u obzir odredbe čl. 6. i 7.

(4) Predviđeno dnevno ili tjedno radno vrijeme radnika smije trajati najviše jedan sat duže od trajanja utvrđenog u stavcima 2. do 3. ako početak zimskog računanja vremena pada na predviđeno radno vrijeme.

(5) Sukladno rasporedu radnika

a) u njegovo dnevno radno vrijeme, kako je definirano u čl. 107. točki a) [*osim rasporeda radnog vremena*],

b) u tjedno radno vrijeme, kako je definirano u čl. 107. [*osim radnog vremena ili koje prelazi vremenski okvir rada, a u slučaju primjene obračunskog razdoblja, više od tjednog radnog vremena na kojem se temelje te dežurstva*] uključuje se trajanje iznimaka radnog vremena.

(6) Ukupno trajanje dežurstva uključeno je u predviđeno dnevno radno vrijeme radnika ako se trajanje rada ne može izmjeriti.

(7) U slučaju nejednakog radnog vremena, trajanje predviđenog tjednog radnog vremena uzima se kao prosjek unutar

a) razdoblja određenog čl. 94. st. 1. i 2., ili

b) dvanaest mjeseci, kako je predviđeno kolektivnim ugovorom, ako je opravdano objektivnim ili tehničkim razlozima ili razlozima povezanim s organizacijom rada.

(8) Ako ne postoji okvir radnog vremena, stavak 2. točka b) i stavak 3. točka b) ne primjenjuju se u kalendarskom tjednu u kojem se rad obavlja subotom kod poslodavca koji primjenjuje raspored rada utvrđen u čl. 102. st. 5.

104. Čl. st. 1. Između kraja radnog dana i početka sljedećeg radnog dana (dalje: **dnevni odmor).** mora biti najmanje jedanaest sati neprekidnog odmora.

(2) Dnevni odmor traje najmanje osam sati

a) tijekom podijeljenog radnog vremena,

b) bez prekida,

c) u smjenama ili

d) u okviru sezonskih djelatnosti
za radnike.

(3) Ako se podudara s početkom ljetnog računanja vremena, dnevni odmora iznosi najmanje deset sati, ili sedam u slučaju st. 2.

(4) Ako se primjenjuje stavak 2. ili 3., dva uzastopna dnevna odmora ukupno traju najmanje dvadeset i dva sata.

(5) Nakon vremena pripravnosti ne zakazuje se odmor ako radnik nikakav posao nije obavio.

105. Čl. st. 1. Svaki se tjedan dodjeljuju dva dana odmora (**tjedni odmor**). Tjedni odmori se ne mogu neravnomjerno rasporediti.

(2) U slučaju nejednakog radnog vremena predviđen je najmanje jedan dan tjednog odmora nakon šest uzastopnih radnih dana.

(3) U slučaju nejednakog radnog vremena, radnik koji radi

a) bez prekida,

b) u smjenama,

c) u okviru sezonskih djelatnosti, ima pravo na najmanje jedan dan tjednog odmora mjesečno.

(4) Mjesečno najmanje jedan dan tjednog odmora mora biti u nedjelju, izuzev čl. 101. st. 1. točke (f).

106. Čl. st. 1. Umjesto tjednog odmora tijekom tjedna, radnik ima pravo na neprekinuti **tjedni odmor** od najmanje četrdeset i osam sati.

(2) Uz iznimku članka 101. stavka 1. točke (f), radnik ima pravo na tjedni odmor koji mora biti u nedjelju najmanje jednom mjesečno.

(3) U slučaju nejednakog radnog vremena, umjesto razdoblja odmora tijekom tjedna predviđenog u stavku 1. i primjenjujući odredbe stavka 2. na odgovarajući način, radniku se može odobriti neprekinuti tjedni odmor od najmanje četrdeset sati tjedno, uključujući jedan kalendarski dan. Radnik ima pravo na tjedno najmanje četrdeset i osam sati tjednog odmora u prosjeku tijekom radnog vremena ili obračunskog razdoblja.

107. Čl. Iznimke radnog vremena

a) različito od radnog vremena,

b) više od radnog vremena,

c) ako se primjenjuje obračunsko radnog vremena, radno vrijeme dulje od tjednog radnog vremena na kojem se temelji i

d) trajanje dežurstva.

b) Minimalna stopa plaćenog godišnjeg odmora

116. Čl. Osnovni godišnji odmor iznosi dvadeset radnih dana.

117. Čl. st. 1. Radniku

a) starijem od dvadeset i pet godina jedan radni dan,

b) starijem od dvadeset osam godina dva radna dana,

c) starijem od trideset i jedne godine tri radna dana,

d) starijem od trideset i tri godine četiri radna dana,

e) starijem od trideset i pet godina pet radnih dana,

f) starijem od trideset i sedam godina šest radnih dana,

g) starijem od trideset i devet godina sedam radnih dana,

h) starijem od četrdeset i jednu godinu osam radnih dana,

i) starijem od četrdeset i tri godine devet radnih dana,

j) starijem od četrdeset i pet godina deset radnih dana se odobrava kao dodatni godišnji odmor.

(2) Duži dodatni godišnji odmor odobrava se prvi put u godini u kojoj radnik navrší dob iz stavka 1.

118. Čl. st. 1. Radniku koji ima dijete mlađe od šesnaest godina odobrava se

- a) dva radna dana za jedno dijete,
 - b) četiri radna dana za dvoje djece,
 - c) ukupno sedam radnih dana za više od dvoje djece
- dodatnog godišnjeg odmora.

(2) Dodatni godišnji odmor iz stavka 1. povećava se za dva radna dana po djetetu s invaliditetom ako radnik ima dijete s invaliditetom.

(3) Za ostvarivanje prava na dodatni godišnji odmor, dijete se prvi put uzima u obzir u godini rođenja, a posljednji put u godini u kojoj navršava šesnaest godina.

(4) U slučaju rođenja djeteta, otac ima pravo na dodatnih pet radnih dana godišnjeg odmora, a najkasnije do kraja drugog mjeseca nakon rođenja, odnosno sedam radnih dana u slučaju rođenja blizanaca, koji se odobravaju za vrijeme koje on zatraži. Odmor se odobrava i ako je dijete mrtвороđeno ili preminulo.

119. Čl. st. 1. Mladi radnik ima pravo na dodatnih pet radnih dana godišnjeg odmora, posljednji put u godini u kojoj navrší osamnaest godina.

St. 2. Radnik koji trajno radi pod zemljom ili najmanje tri sata dnevno na radnim mjestima izloženima ionizirajućem zračenju ima pravo na dodatnih pet radnih dana godišnjeg odmora.

120. Čl. Ako je radnik

- a) smanjene radne sposobnosti,
- b) ima pravo na naknadu za tjelesno oštećenje ili
- c) ako je radnik slijepa osoba, ima pravo na pet dodatnih radnih dana za godišnji odmor.

c) Iznos minimalne plaće

136. Čl. st. 1. Osnovna se plaća utvrđuje minimalno člankom 153. st. 1.

(2) Osnovna se plaća određuje prema vremenskoj stopi.

(3) Za potrebe izračuna dijela osnovne mjesečne plaće za određeno razdoblje, iznos osnovne mjesečne plaće po satu u skladu s uobičajenim rasporedom rada koji se primjenjuje u mjesecu množi se s brojem sati koji treba odraditi u skladu s općim rasporedom rada za to razdoblje.

137. Čl. st. 1. Poslodavac može odrediti plaću kao naknadu za rad ili kombiniranjem plaće za vrijeme i radni učinak.

(2) Plaća po učinku je plaća na koju radnik ima pravo na temelju unaprijed definiranih uvjeta za učinak.

(3) Plaća za rad isključivo u obliku plaće po učinku određuje se samo u slučaju sporazuma sadržanog u ugovoru o radu. Isto vrijedi i za primitke od rada koji se utvrđuju kombiniranjem plaće za vrijeme i plaće za radni učinak, ako je vremenska stopa niža od osnovne plaće.

138. Čl. st. 1. U slučaju primjene plaće po učinku, poslodavac utvrđuje uvjete učinka, koji se određuju na temelju prethodnog postupka utemeljenog na objektivnom mjerenju i izračunu, koji uključuje ispitivanje može li se zahtjev u potpunosti ispuniti tijekom uobičajenog radnog

vremena.

(2) Pri utvrđivanju zahtjeva za radni učinak ili definiranju skupina radnika na koje se primjenjuje isti zahtjev u pogledu učinka, trebalo bi uzeti u obzir radne uvjete poslodavca, posebice obavljanje posla, organizaciju rada i tehnologiju.

(3) U slučaju spora u vezi s utvrđivanjem zahtjeva za radni učinak, poslodavac je dužan dokazati da njegovim postupkom nisu prekršene odredbe stavaka 1. i 2.

(4) O zahtjevu za radni učinak i faktoru plaćanja po učinku radnik se mora obavijestiti u pisanom obliku prije njihove primjene.

(5) Faktor plaće po učinku koji se primjenjuje na radnika koji radi puno radno vrijeme utvrđuje se tako da je plaća koja se isplaćuje radniku u slučaju da su u potpunosti ispunjeni zahtjevi za radni učinak i odrađeno puno radno vrijeme barem jednaka plaći iz članka 153. stavak 1.

(6) Zajamčena plaća koja iznosi najmanje polovicu osnovne plaće utvrđuje se za radnika koji prima plaću isključivo na temelju učinka.

66. Dodatak na plaću

139. Čl. st. 1. Dodatak na plaću isplaćuje se povrh radnikove plaće za redovno radno vrijeme.

(2) Osim ako je drukčije dogovoreno, osnova za izračun dodatka na plaću je osnovna satnica radnika.

(3) Bez obzira na čl. 136. st. 3., prilikom utvrđivanja osnovice za obračun dodatka na plaću, iznos osnovne mjesečne plaće dijeli se sa

a) sa sto sedamdeset četiri sata za uobičajeno puno radno vrijeme,

b) proporcionalnim dijelom od sto sedamdeset i četiri sata u slučaju nepunog ili nestandardnog punog radnog vremena.

140. Čl. st. 1. U slučaju rada nedjeljom isplaćuje se pedeset posto dodatka na plaću (dodatak za rad nedjeljom),

a) ako je radnik dužan raditi tijekom uobičajenog radnog vremena samo pod uvjetima utvrđenim u članku 101. stavku 1. točkama *d)*, *e)* ili *i)*, i

b) prekovremeni rad

ba) definirano u točki *a)* za radnika,

bb) ako radnik nije dužan raditi tijekom uobičajenog radnog vremena sukladno čl. 101. st. 1.

(2) Radnik koji radi na državni praznik

ima pravo na dodatak na plaću u iznosu od sto posto.

(3) Dodatak na plaću iz stavka 2. isplaćuje se u slučaju rada na Uskrs, na blagdan Svih svetih ili na državni praznik koji pada nedjeljom.

141. Čl. st. 1. Ako se datum početka predviđenog dnevnog radnog vremena stalno mijenja, radnik ima pravo na dodatak u iznosu od trideset posto (dodatak za rad u smjena) za razdoblje od osamnaest do šest sati.

St. 2. Za potrebe stavka 1. promjena se smatra stalnom ako na mjesečnoj osnovi, predviđeno dnevno radno vrijeme se razlikuje najmanje za jednu trećinu radnih dana i ako postoji razlika od najmanje četiri sata između najranijeg i najkasnijeg početka rada.

142. Čl. U slučaju noćnog rada, uz iznimku radnika koji ima pravo na naknadu za rad u smjenama, radnik ima pravo na naknadu u iznosu od petnaest posto ako je trajanje takvog rada dulje od jednog sata.

143. Čl. st. 1. Uz naknadu za redovno radno vrijeme, naknada iz stavaka od 2. do 5. isplaćuje se radniku.

(2) Radnik ima pravo na dodatnu plaću od pedeset posto ili, na temelju pravila o radnom odnosu ili dogovora stranaka, za razdoblje slobodnog vremena.

a) Prekovremeni rad koji premašuje dnevno radno vrijeme u skladu s rasporedom radnog vremena,

b) više od radnog vremena, ili

c) za rad obavljen izvan računovodstvenog razdoblja.

(3) Slobodno vrijeme ne smije biti kraće od trajanja prekovremenog rada ili obavljenog posla te podliježe razmjernom dijelu osnovne plaće.

(4) U slučaju prekovremenog rada na dan tjednog odmora (tjedni odmor) u skladu s rasporedom rada isplaćuje se dodatak na plaću od sto posto. Dodatak na plaću iznosi pedeset posto ako poslodavac osigura drugi dan u tjednu za odmor (tjedni odmor).

(5) U slučaju rada koji se obavlja prekovremeno naručenog na državni praznik, radnik ima pravo na dodatak na plaću iz stavka 4.

(6) Slobodno vrijeme ili dan tjednog odmora (tjedni odmor) iz stavka 4. odobrava se najkasnije u mjesecu koji slijedi nakon mjeseca u kojem je dodatni rad naručen ili, u slučaju nejednakog radnog vremena, najkasnije do kraja razdoblja rada ili obračunskog razdoblja. Iznimno, u slučaju rada koji se obavlja izvan radnog vremena, slobodno vrijeme odobrava se najkasnije do kraja sljedećeg radnog vremena.

(7) Prema dogovoru stranaka, slobodno se vrijeme odobrava najkasnije do 31. prosinca u godini koja slijedi nakon predmetne godine.

144. Čl. st. 1. U slučaju pripravnosti plaća se dvadeset posto dodatka, a četrdeset posto u slučaju dežurstva.

(2) U slučaju rada dodatak se isplaćuje sukladno člancima 139. do 143.

(3) U slučaju pripravnosti, ako se trajanje rada ne može izmjeriti, odstupajući od stavaka od 1. do 2., plaća se pedeset posto.

145. Čl. st. 1. Stranke mogu utvrditi osnovnu plaću, uključujući dodatak na plaću utvrđen u čl. 140.-142.

(2) Stranke u ugovoru o radu

a) umjesto dodatka na plaću,

b) u slučaju pripravnosti ili dežurstva, mogu odrediti paušalnu mjesečnu naknadu koja uključuje primitak od rada i dodatak na plaću.

(3) U svrhu utvrđivanja proporcionalnog dijela paušalnog dodatka, primjenjuje se čl. 136. st. 3.

67. Naknada u slučaju odsustva posla

146. Čl. st. 1. Radnik ima pravo na osnovnu plaću ako poslodavac ne ispunjava svoje radne obveze tijekom radnog vremena koji je određen (prekid rada), osim iz razloga na koji ne može utjecati.

(2) Ako je radnik na temelju suglasnosti poslodavca oslobođen rada, ima pravo na naknadu za izgubljeno vrijeme sukladno sporazumu.

(3) Radnik ima pravo na naknadu za vrijeme odsutnosti

a) za vrijeme trajanja godišnjeg odmora,

- b)* u slučaju navedenom u čl. 55. st. 1. točkama od *c)* do *g)* i čl. 55. st. 2.,
 - c)* u slučaju navedenom u čl. 55. st. 1. točki *i)*, ako se sasluša kao svjedok,
 - d)* u slučaju zapošljavanja po satu ili po učinku na dnevno radno vrijeme, ako je radno vrijeme koje će se odraditi skraćeno zbog državnog praznika tijekom radnog dana sukladno uobičajenom radnom rasporedu,
 - e)* kada pravilo o radu predviđa isplatu plaće bez obavljenog rada, a da se pritom ne određuje njezin iznos.
- (4) Odstupajući od stavka 3. točke *d)*, ako radnik nije sposoban raditi na državni praznik, ima pravo na sedamdeset posto naknade za vrijeme odsutnosti. Pravo na naknadu za vrijeme odsutnost ne postoji ako zbog nesposobnosti za rad prima naknadu za bolovanje ili ozljedu.
- (5) Sedamdeset posto naknade za vrijeme odsutnosti isplaćuje se za bolovanje.

147. Čl. Osim primitaka od rada navedenih u članku 146. stavku 1., radnik ima pravo na naknadu ako bi imao pravo na naknadu na temelju rasporeda radnog vremena.

68. Izračun naknade za vrijeme odsutnosti

- 148. Čl. 1.** U izračun naknade za vrijeme odsutnosti
- a)* na dan dospijeca osnovicu plaće (članak 136.), paušalni dodatak (članak 145.),
 - b)* isplaćeno za posljednjih šest mjeseci prije datuma dospijeca (referentno razdoblje)
- ba)* plaću po učinku (čl. 150.),
 - bb)* dodatak na plaću (čl. 151.)
- treba uzeti u obzir.
- (2) Datum dospijeca
- a)* je datuma od kojeg počinje odsutnost,
 - b)* u pogledu otpremnine
 - ba)* datum obavijesti o otkazu koju šalje poslodavac,
 - bb)* u slučaju članka 77. stavka 1. točaka *b)* i *c)*, datum prestanka radnog odnosa, ili
 - c)* u slučaju odgovornosti za štetu, datum nastanka štete ili, ako je radni odnos prestao prije tog datuma, datum prestanka radnog odnosa.
- (3) Primitci od rada predviđeni stavkom 1. točkom *a)* će se, ako se iznos promijeni tijekom razdoblja odsutnosti, uzeti u obzir za izračun naknade za razdoblje odsutnosti nakon izmjene.
- (4) Prilikom određivanja naknade za vrijeme odsutnosti, iznosi iz stavka 1. uzimaju se zajedno u obzir sukladno čl. 149.-151.

149. Čl. 1. U slučaju mjesečne plaće, odredbe članka 136. stavka 3. primjenjuju se pri određivanju dijela mjesečne naknade za vrijeme odsutnosti iz članka 148. stavka 1. točke *a)*.

(2) Dio naknade za vrijeme odsutnost iz članka 148. stavka 1. točke *a)* također se može primijeniti i obračunati isplatom mjesečnih plaća ili plaća po satu i paušalnih naknada za odsutnost.

150. Čl. 1. Prilikom određivanja naknade za vrijeme odsutnosti uzima se u obzir naknada za učinak plaćena sukladno čl. 137. st. 3.

(2) Plaća po učinku uzima se u obzir proporcionalno za relevantno razdoblje, bez obzira na datum isplate.

(3) U slučaju naknade za rad po učinku, osnovna plaća ne uzima se u obzir pri izračunu naknade za vrijeme odsutnosti.

(4) Naknada za učinak uzima se u obzir za izračun naknade za odsutnost po satu tako da se iznos naknade za uobičajeno radno vrijeme u relevantnom razdoblju podijeli s brojem sati odrađenih tijekom uobičajenog radnog vremena u relevantnom razdoblju, plaćenim s naknadom za učinak (djelitelj).

(5) Pri određivanju naknade za vrijeme odsutnosti, u slučaju plaće utvrđene kombiniranjem plaće za vrijeme i radni učinak, dio satnice uzima se u obzir odgovarajućom primjenom članka 148. stavka 1. točke a).

151. Čl. 1. Pri određivanju naknade za vrijeme odsutnosti, naknada za rad nedjeljom, naknada za rad u smjenama, naknada za noćni rad i dodatak na plaću iz članka 144. stavka 1. uzimaju se u obzir u skladu sa stavicama 2. do 5.

(2) Naknada za rad nedjeljom uzima se u obzir za izračun naknade za vrijeme odsutnosti ako je radnik radio najmanje jednu trećinu nedjelje tijekom relevantnog razdoblja tijekom svojeg radnog vremena.

(3) Naknada za rad u smjenama i noćni rad uzima se u obzir za izračun naknade za vrijeme odsutnosti ako je radnik tijekom relevantnog razdoblja obavljao posao određeno vrijeme koje odgovara najmanje trideset posto predviđenog radnog vremena tijekom tog razdoblja. za koje ima pravo na naknadu za rad u smjenama i noćni rad.

(4) Naknada koja se isplaćuje za pripravnost i dežurstvo uzima se u obzir za izračun naknade za vrijeme odsutnosti ako je poslodavac naložio radniku prisustvo ili dežurstvo u prosječnom trajanju od najmanje devedeset i šest sati mjesečno tijekom odgovarajućeg razdoblja.

(5) Naknada za vrijeme odsutnosti izračunava se tako da se iznos isplaćene naknade za referentno razdoblje podijeli s brojem sati odrađenih u referentnom razdoblju tijekom predviđenog radnog vremena (djelitelj).

152. Čl. 1. Ako u relevantnom razdoblju nije isplaćena plaća, za izračun naknade za vrijeme odsutnosti uzima se osnovna plaća.

2. U slučaju zaposlenja kraćeg od šest mjeseci, relevantno razdoblje za izračun naknade za vrijeme odsutnosti su kalendarski mjeseci ili mjesec. Ako ne postoji puni kalendarski mjesec, uzima se u obzir osnovna plaća ili mjesečna paušalna naknada.

153. Čl. Vlada je ovlaštena utvrditi

a) obveznu minimalnu plaću i

b) zajamčenu minimalnu plaću,

odnosno, iznos i valjanost, nakon konzultacija s Nacionalnim gospodarskim i socijalnim vijećem, putem uredbe.

(2) Vlada za svaku kategoriju radnika mogu se odrediti obvezne minimalne plaće i zajamčene minimalne plaće.

(3) Pri određivanju iznosa i valjanosti obvezne minimalne plaće i zajamčene minimalne plaće trebalo bi uzeti u obzir zahtjeve potrebne za obavljanje posla, značajke nacionalnog tržišta rada, stanje nacionalnog gospodarstva, posebne značajke različitih sektora nacionalnog gospodarstva i svakog zemljopisnog područja na tržištu rada.

(4) Iznos obvezne minimalne plaće i minimalne zajamčene plaće revidira se za svaku kalendarsku godinu.

(5) Vlada je ovlaštena uredbom odrediti iznos povećanja plaće koji je potreban za održavanje neto vrijednosti plaća ispod bruto iznosa od 300 000 HUF, iznos naknade za dodatne plaće koji

se može uzeti u obzir u tom kontekstu te detaljna pravila o očekivanoj stopi povećanja plaća, nakon savjetovanja s Nacionalnim gospodarskim i socijalnim vijećem.

d) Uvjeti za zapošljavanje putem poduzeća za privremeno zapošljavanje utvrđeni čl. 214.-222.

214. Čl. 1. Za potrebe ovog Zakona

a) rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje: djelatnost koja se sastoji od privremenog ustupanja u zamjenu za naknadu, privremenog ustupanja radnika poduzeću korisniku, koji je s njim u radnom odnosu radi zapošljavanja (posudba),

b) poduzeće za privremeno zapošljavanje: poslodavac koji radnika koji je kod njega u radnom odnosu u svrhu posudbe privremeno ustupi na rad poduzeću korisniku po uputama poduzeća za privremeno zapošljavanje u okviru posudbe,

c) poduzeće korisnik: poslodavac pod čijim vodstvom radnik privremeno obavlja posao,

d) posuđeni radnik: radnik koji je zaposlen u poduzeću za privremeno zapošljavanje u svrhu posudbe i u odnosu na kojeg poduzeće za privremeno zapošljavanje i poduzeće korisnik dijele prava poslodavca tijekom razdoblja posudbe (radnik),

e) posudba: rad koji radnik obavlja za poduzeće korisnika.

2. Trajanje posudbe ne smije biti dulje od pet godina, uključujući produljeno ili obnovljeno ustupanje u roku od šest mjeseci od isteka prethodne posudbe, neovisno o tome je li posudba ostvarena na temelju ugovora s istim ili drugim poduzeće za privremeno zapošljavanje.

215. Čl. 1. Poduzeće za privremeno zapošljavanje može biti

a) poduzeće sa sjedištem u državi EGP-a koje se, u skladu s pravom koje se na njega primjenjuje, bavi privremenim zapošljavanjem, ili

b) društvo sa sjedištem u Mađarskoj koje posluje pod ograničenom odgovornošću svojih članova ili, u slučaju radnika koji nije član, kao zadruga koja ispunjava uvjete propisane ovim Zakonom ili drugim zakonom i koje je registrirano pri državnom tijelu za zapošljavanje.

(2) U slučaju brisanja poduzeća za privremeno zapošljavanje iz registra, primjenjuju se pravne posljedice ništavosti na ugovor o radu.

216. Čl. 1. Radnik se ne može posuditi

a) u slučaju određenim pravilima koja se primjenjuju na radne odnose,

b) kao zamjena za radnika koji sudjeluje u štrajku,

c) u slučaju prekoračenja razdoblja navedenog u čl. 214. st. 2.

(2) Poduzeće korisnik ne može obvezati radnika da radi kod drugog poslodavca.

(3) Sporazum nije valjan ako

a) zabranjuje ili ograničava uspostavljanje pravnog odnosa s poduzećem korisnikom nakon prestanka ili prekida radnog odnosa,

b) u skladu s tom odredbom radnik mora platiti naknadu za posudbu ili za stupanje u pravni odnos s poduzećem korisnikom.

(4) Poduzeće korisnik dužan je obavijestiti o

a) broju i uvjetima zapošljavanja radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i

b) o slobodnim radnim mjestima

vijeće radnika najmanje svakih šest mjeseci te redovno radnike.

95. Pravni odnos između poduzeća za privremeno zapošljavanje i poduzeća korisnika

217. Čl. 1. Ugovor između poduzeća za privremeno zapošljavanje i poduzeća korisnika uključuje bitne uvjete posudbe i raspodjelu ovlasti poslodavca. Pravo na raskid radnog odnosa može ostvariti samo poduzeće za privremeno zapošljavanje. Sporazum se sastavlja u pisanom obliku. Sporazum između poduzeća za privremeno zapošljavanje i poduzeća korisnika ništavan je ako

a) je vlasnik poduzeća za privremeno zapošljavanje ili poduzeća korisnika u cijelosti ili djelomično isti,

b) najmanje jedan od dvaju poslodavaca posjeduje udio drugog poslodavca ili

c) su ta dva poslodavca međusobno povezana na temelju vlasničkog odnosa s trećom organizacijom.

(2) Poduzeće za privremeno zapošljavanje i poduzeće korisnik mogu se složiti da poduzeće korisnik radniku izravno isplaćuje subvenciju koja se ne odnosi na plaće.

(3) Poduzeće korisnik pisanim putem obavještava poduzeće za privremeno zapošljavanje o

a) radnom vremenu koje se primjenjuje,

b) ostvarivanju prava poslodavca,

c) načinu i roku za objavu podataka na temelju kojih se isplaćuje plaća,

d) uvjetima prikladnosti za posao koji se treba obaviti i

e) o svim okolnostima koje su relevantne za zapošljavanje radnika.

(4) Ako nije drukčije dogovoreno, poduzeće za privremeno zapošljavanje snosi troškove iz članka 51. stavka 2., osobito putne troškove radnika i naknadu za provjeru osposobljenosti potrebne za obavljanje posla. Poduzeće za privremeno zapošljavanje dužno je na zahtjev poduzeća korisnika, najkasnije na dan početka rada,

a) predati izjavu državnoj poreznoj upravi o početku odnosa osiguranja u vezi s podacima poslodavca i osobe koju je agent plaćanja zaposlio u skladu sa zakonodavstvom kojim se utvrđuju pravila oporezivanja i

b) presliku dokumenta kojim se potvrđuje da je registriran kao poduzeće za privremeno zapošljavanje u skladu s posebnim zakonodavstvom

(5) Osim ako nije drukčije dogovoreno, poduzeće korisnik dužno je najkasnije petog dana u mjesecu koji slijedi nakon predmetnog mjeseca dostaviti poduzeću za privremeno zapošljavanje sve podatke potrebne za isplatu plaće i ispunjenje obveze poslodavca za podnošenje poreznih prijava, dostavu podataka i plaćanja u vezi s radnim odnosom. Poduzeće korisnik dužno je dostaviti potrebne informacije poduzeću za privremeno zapošljavanje u roku od tri radna dana od posljednjeg radnog dana ako se radni odnos završi tijekom mjeseca.

96. Radni odnos posudbe

218. Čl. 1. Ugovorom o radu mora biti dogovoreno da se ugovor sklapa u svrhu posudbe, nadalje se utvrđuje priroda posla i osnovna plaća.

(2) U trenutku sklapanja ugovora o radu, uz odredbe članka 46., poduzeće korisnik obavještava radnika o svom matičnom broju.

(3) Poduzeće za privremeno zapošljavanje dužno je obavijestiti radnika u pisanom obliku najkasnije prije posudbe o

a) identitetu poduzeća korisnika,

b) početku posudbe,

- c) mjestu rada,
- d) rasporedu rada koji je na snazi kod poduzeća korisnika,
- e) vršitelju ovlasti poduzeća korisnika kao poslodavca,
- f) uvjetima za putovanje na posao, smještaj i obroke.
- (4) Za vrijeme trajanja posudbe, prava i obveze poslodavca u vezi
 - a) zaštite radnika na radu,
 - b) odredbi članka 51. stavaka 1. i 3. do 5. te
 - c) radnog vremena, razdoblja odmora i njihovog bilježenja
 provodi i izvršava poduzeće korisnik

97. Načelo jednakog postupanja,

219. Čl.st. 1. Tijekom razdoblja posudbe radniku se jamče osnovni uvjeti rada i zapošljavanja primjenjivi na radnike koji su u radnom odnosu s poduzećem korisnikom.

(2) Osnovni uvjeti rada i zapošljavanja iz stavka 1. uključuju, posebice, odredbe koje se odnose na

- a) trudnice i dojilje, odnosno
- b) na zaštitu mladih radnika,
- c) visinu i zaštitu plaća i drugih davanja,
- d) te na zahtjev jednakog postupanja.

(3) Odredbe koje se odnose na visinu plaće i ostale naknade koje se odnose na uvjet načela jednakog postupanja primjenjuju se od sto osamdeset i četvrtog dana zaposlenja kod poduzeća korisnika na radnika koji

a) je u radnom odnosu na neodređeno vrijeme kod poduzeća za privremeno zapošljavanje u svrhu posudbe i prima plaću čak i ako ne obavlja posao kod poduzeća korisnika,

b) smatra se kao radnik koji je trajno odsutan s tržišta rada kako je definirano u članku 1. stavku 2. točki 1. Zakona CXXIII. iz 2004.,

c) obavlja posao u okviru posudbe preko poduzeća za privremeno zapošljavanje u trgovačkom društvu ili neprofitnoj organizaciji koja je u većinskom vlasništvu lokalne uprave ili u registriranoj organizaciji za javne svrhe.

(4) Za potrebe stavka 3., odredbe članka 214. stavka 2. primjenjuju se na odgovarajući način za izračun dana prilikom ponovljenog ustupanja istom poduzeću korisniku.

98. Prestanak radnog odnosa

220. Čl. 1. U smislu članka 66. stavka 2., prestanak ustupanja smatra se razlogom povezanim s poslovanjem poduzeća za privremeno zapošljavanje.

(2) Otkazni rok iznosi 15 dana.

(3) U slučaju da poduzeće za privremeno zapošljavanje raskine ugovor, osim ako nije drukčije dogovoreno,

za vrijeme trajanja otkaznog roka, radnik se oslobađa svoje radne obveze.

(4) Radnik također može prekinuti radni odnos s trenutnim učinkom ako poduzeće korisnik prekrši obveze ili postupanje iz čl. 78. st. 1.

(5) Poduzeće korisnik pisanim putem obavještava poduzeće za privremeno zapošljavanje o radnikovom neispunjavanju obveza u roku od pet radnih dana nakon što je za to saznao. Rok utvrđen u čl. 78. st. 2. počinje teći od priopćavanja obavijesti.

(6) Radnik je dužan obavijestiti poduzeće za privremeno zapošljavanje o prestanku radnog

odnosa.

99. Odgovornost za štetu

221. Čl. 1. U slučaju štete ili povrede osobnih prava koje je uzrokovao radnik, poduzeće korisnik ima pravo podnijeti zahtjev protiv radnika u skladu s odredbama ovoga Zakona.

(2) Na temelju sporazuma između poduzeća za privremeno zapošljavanje i poduzeća korisnika u slučaju iz stavka 1. primjenjuju se pravila građanskog prava o odgovornosti za štetu koju uzrokuje radnik.

(3) Za potrebe pravila građanskog prava o odgovornosti za štetu koju uzrokuje radnik, poduzeće korisnik se smatra poslodavcem, osim ako se poduzeće za privremeno zapošljavanje i poduzeće korisnik nisu drukčije dogovorili.

(4) Poduzeće korisnik i poduzeće za privremeno zapošljavanje odgovorni su za svaku štetu nanesenu radniku ili povredu njegovih osobnih prava tijekom ustupanja.

100. Različiti sporazumi

222. Čl. 1. Između sporazum između stranaka i odredbi kolektivnog ugovor a

a) čl. 214.-216.,

b) čl. 217. st. 1.

c) čl. 218. st. 1., 2. i 4. točke a) i b) ne smije biti odstupanja.

(2) Kolektivni ugovor

a) u čl. 218. st. 3.,

b) u čl. 220. st. 2. i 3.,

c) čl. 219. st. 2. točkama a) i b) može odstupati samo u korist radnika.

(3) U slučaju rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, odredbe

a) čl. 69. st. 1., 2. i 4.,

b) čl. 193.-195.,

c) čl. 198.-200.,

d) čl. 212.

se neprimjenjuju.

(4) U slučaju rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje ne primjenjuju se odredbe čl. 71. do 76.

(5) U slučaju radnog odnosa preko poduzeća za privremeno zapošljavanje primjenjuje se članak 77. stavak 2., s tim da se pri utvrđivanju prava na otpremninu uzima u obzir trajanje radnog odnosa tijekom posljednjeg razdoblja ustupanja.

e) Uvjeti zaštite na radu

Na predmetnu djelatnost primjenjuju se uvjeti zaštite na radu.

f) Uvjeti zapošljavanja trudnica i žena s malom djecom, kao i mladih radnika

f/1) Uvjeti zaposlenja trudnica i žena s malom djecom

53. Čl. 3. Radnica nije obvezna raditi na drugom mjestu bez njezine suglasnosti

- a) od datuma utvrđivanja trudnoće do djetetove dobi od tri godine,
- b) do šesnaeste godine djeteta ako samo odgaja dijete, odnosno
- c) u slučaju dugotrajne osobne njege srodnika i ako
- d) je stručno tijelo za rehabilitaciju utvrdilo najmanje pedeset posto narušenog zdravlja.

(3) **Čl. 1.** Ako se uvjeti zaposlenja na radno mjesto ne mogu izmijeniti u skladu sa člankom 51., radnici se nudi posao koji odgovara njezinom zdravstvenom stanju ako od trenutka utvrđivanja trudnoće do djetetove dobi od jedne godine ne može biti zaposlena na svom radnom mjestu, na temelju liječničkog mišljenja o radnoj sposobnosti. Radnica se oslobađa posla ako ne može biti zaposlena u skladu sa svojim zdravstvenim stanjem.

(2) Radnica ima pravo na osnovnu plaću koja odgovara ponuđenom radnom mjestu, koja ne smije biti manja od osnovne plaće na temelju ugovora o radu. Tijekom trajanja otkaznog roka, radnica ima pravo na osnovnu plaću, osim ako bez opravdanog razloga ne prihvati ponuđeno radno mjesto.

60. Čl. 3. Poslodavac je na zahtjev radnice dužan preinačiti ugovor o radu na rad na nepuno radno vrijeme koji odgovara polovini redovnog punog radnog vremena do navršene četvrte godine života, odnosno do navršenih šest godina života u slučaju radnice s troje ili više djece.

65. Čl. 1. Radni odnos može prekinuti i radnik i poslodavac otkazom.

(2) Uz suglasnost stranaka, radni se odnos može se prekinuti otkazom najviše godinu dana od početka radnog odnosa.

(3) Poslodavac ne smije prekinuti radni odnos otkazom dok traje

- a) trudnoća,
- b) rođiljni dopust,
- c) neplaćeni dopust u svrhu brige o djetetu (članci 128. i 130.),
- d) stvarno služenje dobrovoljne vojne službe i
- e) zakonsko liječenje žene u vezi s reproduktivnim postupkom, ali ne više od šest mjeseci od početka liječenja

(4) Za potrebe primjene zaštite iz stavka 3. primjenjuje se datum obavijesti o otkazu ili, u slučaju kolektivnog otkazivanja, datum obavijesti iz članka 75. stavka 1.

(5) Radnik se može pozvati na okolnosti iz stavka 3. točaka a) i e) samo ako je o tome obavijestio poslodavca. Poslodavac može pismeno povući obavijest o otkazu u roku od petnaest dana od dana obavijesti radnika o otkazu.

66. Čl. 4. Poslodavac može radniku koji nije umirovljenik otkazati radni odnos na neodređeno vrijeme u roku od pet godina prije nego što radnik navrší dob za starosno umirovljenje za koje ostvaruje pravo na mirovinu, davanjem otkaza iz razloga navedenog u članku 78. st. 1., opravdanog ponašanjem radnika.

(5) Radni odnos radnika iz stavka 4. može prestati iz razloga koji se odnose na sposobnost radnika ili rad poslodavca ako na radnom mjestu nema drugog slobodnog radnog mjesta sukladno čl. 45. st. 3., koje odgovara razini sposobnosti, kvalifikacije ili iskustva radnika, ili ako radnik odbije ponudu za zaposlenje na tom radnom mjestu.

(6) U slučaju prestanka radnog odnosa majke ili samohranog oca, primjenjuju se odredbe stavaka 4. i 5. dok dijete ne navrší tri godine ako radnik ne koristi rođiljni dopust ili neplaćeni dopust zbog skrbi o djetetu (članak 128. stavci 1. i 2.).

68.Čl. 1. Otkazni rok počinje najranije na dan nakon dana kada je obavijest o otkazu dostavljena.

2. U slučaju otkaza koji daje poslodavac, otkazni rok počinje teći najranije dan nakon isteka dolje navedenog roka:

- a) godinu dana nakon završetka bolovanja zbog nesposobnosti za rad zbog bolesti,
- b) nesposobnost za rad zbog skrbi o bolesnom djetetu,
- c) neplaćeni dopust zbog brige o članu obitelji.

77. Čl. 1. Radnik ima pravo na otpremninu ako radni odnos zbog

- a) otkaza koji daje poslodavac,
- b) ukidanja poslodavca bez pravnog sljednika, ili
- c) čl. 63. st. 1. točke d)

prestane postojati.

(2) Pravo na otpremninu uvjetovano je zadržavanjem radnog odnosa u trenutku otkaza ili ukidanja poslodavca bez pravnog sljednika tijekom razdoblja navedenog u stavku 3. Za potrebe prava na otpremninu ne uzima se u obzir neprekinuto razdoblje od najmanje 30 dana na koje radnik nije imao pravo na plaću, osim za

- a) roditeljski dopust i neplaćeni dopust radi skrbi o djetetu (članak 128.),
- b) neplaćeni dopust radi izvršavanja vojne službe na dobrovoljnoj osnovi (članak 132.) koji nije dulji od tri mjeseca.

113. Čl. 1. Pravila o radnom vremenu i odmorima primjenjuju se sukladno odstupanjima predviđenima u stavcima 2.-4.

- a) od datuma kada se utvrdi trudnoća radnice do dobi od tri godine djeteta,
- b) u slučaju samohranog radnika, dok dijete ne navrši tri godine,
- c) ako postoji rizik za zdravlje kako je definirano u pravilu o radnom odnosu.

(2) U slučaju iz stavka 1.,

- a) nejednako radno vrijeme može se primijeniti samo uz pristanak radnika,
- b) dani tjednog odmora ne mogu se neravnomjerno rasporediti,
- c) ne smije se narediti prekovremeni rad ili pripravnost.

(3) Radniku iz stavka 1. točke a) do b) ne smije se narediti noćni rad.

(4) U slučaju iz stavka 1. točke c), planirano dnevno radno vrijeme radnika tijekom noćnog rada ne smije prelaziti osam sati.

(5) Uz iznimku od odredbi članka 108. stavka 2., izvanredno radno vrijeme ili pripravnost može se odrediti samo uz pristanak samohranog radnika s djetetom u dobi od tri do četiri godine.

115. Čl. 1. Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor na temelju vremena provedenog na poslu, koji se sastoji od osnovnog godišnjeg odmora i dodatnog godišnjeg odmora.

(2) U primjeni stavka 1. vrijeme provedeno na poslu uključuje

- a) svako vrijeme oslobođeno od obveze rada,
- b) dopust,
- c) roditeljski dopust,
- d) prvih šest mjeseci neplaćenog dopusta zbog skrbi o djetetu (članak 128.),
- e) nesposobnost za rad,
- f) stvarno i dobrovoljno služenje vojnog roka ne duže od tri mjeseca,
- g) trajanje oslobođenja od rada navedenog u čl. 55. st. 1. točke b) do k).

118. Čl. 1. Radniku koji ima dijete mlađe od šesnaest godina odobrava se

- a) dva radna dana za jedno dijete,
- b) četiri radna dana za dvoje djece,
- c) ukupno sedam radnih dana za više od dvoje djece.

(2) Dodatni godišnji odmor iz stavka 1. povećava se za dva radna dana po djetetu s invaliditetom ako radnik ima dijete s invaliditetom.

(3) Za ostvarivanje prava na dodatni godišnji odmor, dijete se prvi put uzima u obzir u godini rođenja, a posljednji put u godini u kojoj navršava šesnaest godina.

(4) U slučaju rođenja djeteta, otac ima pravo na dodatnih pet radnih dana godišnjeg odmora, najkasnije do kraja drugog mjeseca nakon rođenja, odnosno sedam radnih dana u slučaju rođenja blizanaca, koji se odobravaju u razdoblju koje on zatraži. Odmor se odobrava i ako je dijete mrtvorodeno ili preminulo.

126. Čl. 1. Poslodavac radniku odobrava petnaest radnih dana bolovanja u kalendarskoj godini tijekom trajanja nesposobnosti za rad zbog bolesti.

(2) Odstupajući od stavka 1., bolovanje se ne odobrava za vrijeme trajanja nesposobnosti za rad koja je posljedica nesreće na radu ili profesionalne bolesti u smislu propisa o socijalnoj sigurnosti ili za nesposobnost za rad zbog ugrožene trudnoće.

(3) U slučaju radnog odnosa koji počinje tijekom godine, radnik ima pravo na razmjerni broj dana bolovanja.

127. Čl. st. 1. Majka ima pravo na rodiljni dopust u trajanju od 24 uzastopna tjedna, od čega mora uzeti dva tjedna.

(2) Rodiljni dopust odobrava se i roditelju koji skrbi o djetetu na temelju pravomoćne sudske presude ili pravomoćne odluke o skrbništvu zbog zdravstvenog stanja ili smrti majke.

(3) Ako nije drukčije dogovoreno, rodiljni dopust odobrava se uzimajući u obzir da njegovo trajanje ne premašuje četiri tjedna prije očekivanog datuma poroda.

(4) Neiskorišteni dio rodiljnog dopusta, ako se dijete nalazi na skrbi u ustanovi za njegovu prijevremeno rođene djece, može se iskoristiti do godinu dana nakon otpusta djeteta iz ustanove.

(5) Trajanje rodiljnog dopusta smatra se radnim vremenom, uz iznimku prava isključivo povezanog s radom.

128. Čl. st. 1. Radnik ima pravo na neplaćeni dopust do djetetove navršene treće godine života radi njege djeteta, koji se odobrava u vrijeme koje radnik zatraži.

(2) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust za njegovu posvojenog djeteta u trajanju od tri godine, odnosno šest mjeseci za dijete starije od tri godine, od dana kada je dijete smješteno na skrb, koji se odobrava u vrijeme koje radnik zatraži.

(3) Sukladno čl. 42/G Zakona LXXXIII iz 1997. o naknadama obveznog zdravstvenog osiguranja, radnik ima pravo na neplaćeni dopust za vrijeme trajanja doplatka za njegovu djeteta.

129. Čl. 1. Dopust određen čl. 127. i 128. prestaje

- a) u slučaju mrtvorodjenog djeteta,
- b) ako dijete umre, petnaestog dana od smrti,
- c) ako je dijete, sukladno posebnim propisima, privremeno smješteno, smješteno u privremeno ili trajno udomiteljstvo, smješteno u dom za djecu na vrijeme dulje od trideset dana, idućeg dana od dana kada je dijete smješteno.

(2) U slučaju iz stavka 1. razdoblje dopusta ne smije biti kraće od šest tjedana nakon poroda.

130. Čl. Uz odredbe članka 128. stavaka 1. i 2., radnik ima pravo na neplaćeni dopust radi osobne njege svog djeteta dok dijete ne navrší deset godina za vrijeme isplate doplatka za njegu djeteta.

(f/2) Uvjeti zaposlenja i rada mladih radnika

294. Čl. 1. Za potrebe ovog Zakona

a) mladi radnik jest radnik mlađi od osamnaest godina,

21. Čl. 4. Za valjanost pravnog akta čiji je cilj sklopiti, izmijeniti ili raskinuti ugovor o radu ili prihvaćanje obveze, potreban je pristanak zakonskog zastupnika mladog radnika ili radnika koji je djelomično lišen pravne sposobnosti u pitanjima koja se odnose na radni odnos.

114. Čl. 1. Mladom radniku ne smije se narediti noćni ili prekovremeni rad.

(2) Najdulje dnevno radno vrijeme mladog radnika iznosi osam sati, a u slučaju više radnih odnosa, radno se vrijeme zbraja.

(3) Za mlade radnike

a) može se odrediti najviše jedan vremenski okvir rada u tjednu,

b) osigurava se pauza od najmanje trideset minuta za dnevno radno vrijeme od više od četiri i pol sata ili četrdeset i pet minuta za dnevno radno vrijeme od više od šest sati,

c) osigurava se dnevni odmor od najmanje dvanaest sati.

(4) U slučaju mladog radnika, dnevni odmor tijekom tjedna i tjedni odmor ne smiju se neravnomjerno rasporediti.

119. Čl. 1. Mladi radnik ima pravo na dodatnih pet radnih dana godišnjeg odmora, posljednji put u godini u kojoj navrší osamnaest godina.

g) Načelo jednakog postupanja

Pravila Zakona CXXV. iz 2003. o jednakom postupanju i promicanju jednakih mogućnosti uzimaju se u obzir: http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=76310.381616

h) uvjeti smještaja koje poslodavac osigurava radniku

U skladu sa člankom 51. stavkom 2. Zakona I. iz 2012. o Zakoniku o radu, poslodavac je dužan radniku nadoknaditi troškove nastale pri izvršavanju radnog odnosa.

U slučaju upućivanja radnika, trošak smještaja smatra se razumnim troškom za izvršenje radnog zadatka, tako da je poslodavac dužan nadoknaditi troškove ili osigurati smještaj.

i) Subvencije ili naknade za pokrivanje putnih troškova, troškova hrane i smještaja nastalih tijekom upućivanja privremeno zaposlenog radnika na područje Mađarske ili ako je radnik koji boravi na području Mađarske otpremljen na mjesto rada izvan njegovog uobičajenog mjesta rada

U skladu sa člankom 51. stavkom 2. Zakona I. iz 2012. o Zakoniku o radu, poslodavac je dužan radniku nadoknaditi troškove nastale pri izvršavanju radnog odnosa.

U slučaju upućivanja radnika, trošak smještaja smatra se razumnim troškom za izvršenje radnog zadatka, tako da je poslodavac dužan nadoknaditi troškove ili osigurati smještaj.

Putni troškovi radnika nadoknađuju se temeljem uredbe Vlade 39/2010 (II. 26.) o naknadi putnih troškova vezanih uz putovanje na posao.

U slučaju upućivanja radnik unutar države, radnik ima pravo na dnevnicu za pokrivanje dodatnih troškova, čija su pravila utvrđena u Vladinoj uredbi br. 437/2015 (XII. 28.) o naknadi troškova radniku pri službenom upućivanju u zemlju.

U slučaju upućivanja u inozemstvo, na nadoknadu troškova primjenjuje se članak 51. stavak 2. Uredbom Vlade br. 285/2011 (XII. 22.) o priznatim troškovima vezanim uz upućivanje u inozemstvo ne utvrđuje se visina dnevnice, već samo Zakonom CXVII. o porezu na osobni dohodak iz 1995. prilog broj 3., II. poglavlje o dnevnom iznosu troškova prihvatljivih bez dokaza prema točki 7., podtočke a) i b).

Posebna pravila za proširene sektorske kolektivne ugovore

Sektorski kolektivni ugovor u graditeljstvu

72.1. U nedostatku obroka u naravi, poslodavac radnicima i pripravnicima osigurava bonove ili doprinose za hranu do mjesečnog neoporezivog iznosa utvrđenog važećim zakonom.

77.1. Nadoknada troškova smještaja za radnike je osigurana. Uvjete za to dogovaraju poslodavac i radnik pojedinačno. Sporazum se sastavlja u pisanom obliku.

Kolektivni ugovor o ugostiteljstvu i turizmu

29. Čl. st. 8. U slučaju upućivanja te upućivanja kod poslodavca koji posluje na drugom mjestu, ako poslodavac ne osigurava obroke za radnika, radniku se dodjeljuje paušalna naknada za obroke po stopi utvrđenoj zakonom.

31. Čl. st. 3. Davanja za dobrobit i socijalna davanja u osnovi mogu biti:

- a) osiguravanje jednokratnog, besplatnog ili subvencioniranog glavnog jela ili naknade za obroke po danu;
- c) pružanje smještaja radniku kada je to potrebno i moguće.