

NORME MINIME APPLICABILI IN CASO DI DISTACCO IN UNGHERIA

L'articolo 295 della legge n. 1 del 2012 sul Codice del lavoro (di seguito: il Codice del lavoro) stabilisce che se un lavoratore dipendente viene temporaneamente impiegato da un datore di lavoro straniero in Ungheria, il suo impiego viene assoggettato a determinate condizioni minime anche se non è altrimenti disciplinato dalle norme del diritto del lavoro ungherese.

Di seguito vengono descritte le disposizioni del Codice del lavoro che si applicano ai distacchi nel territorio dell'Ungheria, nonché le condizioni minime applicabili a tali distacchi.

295. (1) Se, sulla base di un accordo concluso con un terzo, un datore di lavoro straniero assume un lavoratore nel territorio ungherese instaurando un rapporto di lavoro che non sia soggetto all'applicazione della presente legge ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 2, della stessa, a tale rapporto dovrà applicarsi, fatte salve le disposizioni del contratto del paragrafo 4, la normativa ungherese, **includere le disposizioni del contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro**, con riguardo a

- a) **il periodo massimo di lavoro o il periodo minimo di riposo**,
- b) **la durata minima delle ferie annuali retribuite**,
- c) **l'importo della retribuzione** generalmente applicabile nel luogo di lavoro,
- d) **le condizioni** di cui agli articoli da 214 a 222 **relative alla somministrazione del lavoro**
- e) **le condizioni in materia di sicurezza sul lavoro**,
- f) **le condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti e donne con bambini in età tenera**, nonché **dei giovani lavoratori**, e
- g) **gli obblighi in materia di parità di trattamento**,
- h) **le condizioni di alloggio** fornito al lavoratore dal datore di lavoro,
- i) **l'importo delle indennità o del rimborso delle spese di viaggio, soggiorno e alloggio** sostenute durante il distacco di un lavoratore temporaneamente impiegato in Ungheria o durante un soggiorno nel territorio dell'Ungheria in caso di distacco in un luogo diverso dal luogo di lavoro abituale.

(2) Il paragrafo 1 si applica anche se l'impiego ha luogo presso la sede ungherese di un datore di lavoro straniero o di un datore di lavoro appartenente allo stesso gruppo societario del datore di lavoro straniero.

(3) Ai fini del paragrafo 1, lettera c), la retribuzione generalmente applicabile nel luogo di lavoro va intesa come la retribuzione stabilita negli articoli da 136 a 153. La retribuzione non comprende i contributi ai regimi pensionistici professionali complementari e le retribuzioni di un lavoratore dipendente che non fa parte dell'imponibile dell'imposta sul reddito delle persone fisiche.

(4) In relazione alle condizioni di cui al paragrafo 1, si applicano le disposizioni del contratto collettivo applicabile al settore o sottosettore.

(5) Se il periodo di distacco di cui al paragrafo 1 supera i dodici mesi, al rapporto di lavoro si applicano *mutatis mutandis* le disposizioni della presente legge, ad eccezione di quanto previsto al paragrafo 7.

(6) Il termine di cui al paragrafo 5 viene prorogato di ulteriori sei mesi in caso di

comunicazione motivata del datore di lavoro straniero all'autorità del lavoro.

(7) In caso di distacco superiore a dodici mesi, non si applicano

- a) il capitolo VII,
- b) il capitolo X,
- c) l'articolo 228, nonché
- d) le disposizioni relative ai regimi pensionistici complementari professionali.

(8) Se il datore di lavoro straniero sostituisce il lavoratore dipendente con un altro lavoratore dipendente che svolge un'attività lavorativa in un dato luogo di lavoro nel territorio dell'Ungheria (distacco sostitutivo), la durata del distacco corrisponde alla durata di distacco totale dei dipendenti distaccati. Al fine di determinare il compito da svolgere in un dato luogo di lavoro, devono essere presi in considerazione la natura del servizio da fornire, il compito da svolgere e l'ubicazione del luogo di lavoro.

(9) Le disposizioni di cui ai paragrafi da 1 a 4 non si applicano se la legge altrimenti applicabile al rapporto di lavoro è più favorevole per il lavoratore rispetto alle condizioni di cui al paragrafo 1.

296. (1) Le disposizioni dell'articolo 295 non si applicano all'equipaggio di un datore di lavoro impegnato nella navigazione mercantile su una nave marittima.

(2) A un lavoratore distaccato da un fornitore di servizi che esegue il primo montaggio o l'installazione di beni in base a un contratto, non si applicano le disposizioni dell'articolo 295, paragrafo 1, lettere b) e c) per quanto riguarda le ferie annuali retribuite minime e l'importo del minimo salariale se la durata del lavoro in Ungheria non supera gli otto giorni, a meno che non venga svolta l'attività di cui all'articolo 295, paragrafo 4.

297. (1) Prima di concludere il contratto per la fornitura del servizio, l'avente diritto è tenuto a informare per iscritto il datore di lavoro straniero delle condizioni di lavoro applicabili ai sensi dell'articolo 295. Se il datore di lavoro distaccante di cui all'articolo 215, paragrafo 1, lettera a) trasferisce temporaneamente il dipendente per lavoro nel territorio dell'Ungheria nell'ambito della somministrazione del lavoro, il distaccatario informa il datore di lavoro distaccante delle condizioni di lavoro applicabili in termini di condizioni di lavoro e retribuzione. In caso di omessa comunicazione delle informazioni di cui sopra, l'avente diritto è responsabile a titolo di responsabilità solidale per i crediti del lavoratore di cui all'articolo 295.

(2) Se l'avente diritto sapeva o avrebbe dovuto sapere con la dovuta diligenza che il datore di lavoro straniero non aveva adempiuto al proprio obbligo di pagare salari e contributi durante il rapporto di lavoro del lavoratore, è responsabile in solido con il datore di lavoro straniero per il pagamento di salari e contributi dovuti dal datore di lavoro straniero.

(3) Ai fini della verifica della conformità alle disposizioni dell'articolo 295, l'avente diritto deve garantire che:

- a) **il contratto di lavoro** o altro documento equivalente,
- b) **i registri dell'orario di lavoro**, e
- c) una **copia** cartacea o elettronica dei **documenti relativi al pagamento dello stipendio** dei lavoratori distaccati sia **disponibile per ispezione e verifica** presso il luogo di lavoro durante tutto il periodo del distacco e presso la sede legale o sede del datore di lavoro per 3 anni dopo la fine del periodo di distacco.

(4) Il datore di lavoro straniero è tenuto a **designare una persona responsabile dei contatti** con l'autorità del lavoro come autorità designata e **dell'invio e della ricezione dei documenti** di cui al paragrafo 3. Il datore di lavoro straniero informa immediatamente l'autorità del lavoro

dell'identità della persona designata e di qualsiasi modifica di tale persona.

(5) Il datore di lavoro straniero, se non coincide con la persona designata di cui al paragrafo 4, designa un **referente** attraverso il quale **le parti sociali** possono contattare il prestatore del servizio **ai fini della contrattazione collettiva** durante la prestazione del servizio.

(6) Se la persona designata ai sensi del paragrafo 5 non ha la residenza permanente in Ungheria, può essere designata solo una persona che sia disponibile su richiesta ragionevole e giustificata.

a) Il periodo massimo di lavoro o il periodo minimo di riposo

92. (1) L'**orario di lavoro giornaliero** totale è di otto ore (orario di lavoro giornaliero totale generale).

(2) L'orario di lavoro giornaliero totale può, in base a un accordo tra le parti, essere aumentato fino ad un massimo di dodici ore giornaliere se il lavoratore:

a) svolge servizio di guardia (stand-by),

b) è un parente del datore di lavoro o del proprietario (orario di lavoro giornaliero totale più lungo).

(3) Ai fini del paragrafo 2, si considera proprietario un socio di una società che detenga più del venticinque per cento dei voti ai fini delle decisioni che riguardano la società.

99. (2) In base alla **programmazione del lavoro**,

a) l'**orario di lavoro giornaliero** dei dipendenti non deve superare le dodici ore,

b) l'**orario di lavoro settimanale** dei dipendenti non deve superare le quarantotto ore.

(3) Nel caso di un lavoratore dipendente ai sensi dell'articolo 92, paragrafo 2, secondo la programmazione del lavoro,

a) l'orario di lavoro giornaliero del dipendente non deve superare le ventiquattro ore

b) l'orario di lavoro settimanale del dipendente non deve superare le settantadue ore

se concordato per iscritto delle parti. Il lavoratore può risolvere il contratto con un termine di quindici giorni a decorrere dall'ultimo giorno del mese calendario o, in caso di capitalizzazione delle ore di lavoro, a decorrere dall'ultimo giorno della capitalizzazione delle ore di lavoro. In caso di risoluzione del contratto, il lavoratore non deve subire alcun pregiudizio illegittimo, fermo restando quanto previsto dagli articoli 6 e 7.

(4) L'orario di lavoro giornaliero o settimanale programmato del dipendente può superare le ore specificate nei paragrafi da 2 a 3 di non più di un'ora se l'inizio dell'orario invernale cade in un orario di lavoro programmato.

(5) In base alla programmazione del lavoro,

a) l'orario di lavoro giornaliero del lavoratore deve comprendere l'orario di lavoro straordinario di cui all'articolo 107, lettera a) [*diverso dall'orario di lavoro giornaliero programmato*],

b) e l'orario di lavoro settimanale del lavoratore deve comprendere l'orario di lavoro straordinario di cui all'articolo 107 [*diverso dall'orario di lavoro settimanale programmato, in eccesso alle ore di lavoro capitalizzate, l'orario di lavoro in eccesso all'orario di lavoro settimanale sottostante il periodo contabile in caso di applicazione di tale periodo o alla durata del servizio di reperibilità*].

(6) L'orario di lavoro giornaliero programmato del lavoratore dipendente deve includere il tempo totale del servizio di reperibilità se la durata del lavoro non può essere misurata.

(7) In caso di programmazione del lavoro irregolare, la durata dell'orario di lavoro settimanale

programmato deve essere presa in considerazione in media

- a) nel periodo di cui all'articolo 94, paragrafi 1 e 2, oppure
- b) se giustificato da ragioni oggettive o tecniche in merito all'organizzazione del lavoro, in base alle disposizioni di un accordo collettivo, in un periodo di dodici mesi.

(8) Nel caso di un datore di lavoro che applica l'orario di lavoro di cui all'articolo 102, paragrafo 5, in assenza di una capitalizzazione delle ore di lavoro, il paragrafo 2, lettera *b*) e il paragrafo 3, lettera *b*) non si applicano nella settimana del calendario in cui si lavora di sabato.

104. (1) Tra la fine del lavoro quotidiano e l'inizio del giorno lavorativo successivo deve essere previsto un periodo di riposo continuo di almeno undici ore (di seguito: il **riposo giornaliero**).

(2) Il periodo di riposo giornaliero deve essere di almeno otto ore nel caso di lavoratori impiegati

- a) con orario di lavoro frazionato,
- b) nel contesto di attività ininterrotte,
- c) su più turni,
- d) o stagionali.

(3) Il riposo giornaliero, se cade all'inizio dell'ora legale, è di almeno dieci ore e, ai fini del paragrafo 2, di almeno sette ore.

(4) Ai fini del paragrafo 2 o 3, la durata complessiva di due periodi di riposo giornaliero consecutivi è di almeno ventidue ore.

(5) Non è necessario programmare un periodo di riposo dopo lo stand-by se il lavoratore dipendente non ha svolto lavoro effettivo.

105. (1) Si devono programmare due giorni di riposo alla settimana (**giorni di riposo settimanale**). I giorni di riposo settimanale possono essere programmati anche in modo irregolare.

(2) In caso di programmazione del lavoro irregolare, dopo sei giorni lavorativi consecutivi deve essere programmato almeno un giorno di riposo settimanale.

(3) In caso di programmazione del lavoro irregolare, nel caso di lavoratori impiegati

- a) nel contesto di attività ininterrotte,
- b) su più turni
- c) o stagionali, deve essere programmato almeno un giorno di riposo settimanale al mese.

(4) Ad eccezione dell'articolo 101, paragrafo 1, lettera *f*) almeno un giorno di riposo settimanale al mese deve essere programmato di domenica.

106. (1) Anziché ai giorni di riposo settimanale, il lavoratore ha diritto a un **riposo settimanale** ininterrotto di almeno quarantotto ore settimanali.

(2) Ad eccezione dell'articolo 101, paragrafo 1, lettera *f*), il riposo settimanale per il lavoratore dipendente deve essere programmato di domenica almeno una volta al mese.

(3) In caso di programmazione del lavoro irregolare, in luogo del riposo settimanale di cui al paragrafo 1 e con l'applicazione *mutatis mutandis* del paragrafo 2, al lavoratore può essere concesso un riposo settimanale ininterrotto di almeno quaranta ore settimanali e che comprende un giorno calendario. Al lavoratore deve essere concesso un periodo di riposo di almeno quarantotto ore settimanali in media nell'arco della capitalizzazione delle ore di lavoro o del periodo contabile.

107. Per orario di lavoro straordinario si intende

- a) l'orario di lavoro diverso dalla programmazione del lavoro,
- b) l'orario di lavoro in eccesso alla capitalizzazione delle ore di lavoro,
- c) l'orario di lavoro in eccesso all'orario di lavoro settimanale sottostante il periodo contabile in caso di applicazione di tale periodo, o
- d) il periodo del servizio di reperibilità.

b) La durata minima delle ferie annuali retribuite

116. Il congedo di base è di venti giorni lavorativi.

117. (1) Il lavoratore dipendente ha diritto al congedo supplementare di

- a) un giorno a partire dall'età di venticinque anni,
- b) due giorni a partire dall'età di ventotto anni,
- c) tre giorni a partire dall'età di trentun anni,
- d) quattro giorni a partire dall'età di trentatré anni,
- e) cinque giorni a partire dall'età di trentacinque anni,
- f) sei giorni a partire dall'età di trentasette anni,
- g) sette giorni a partire dall'età di trentanove anni,
- h) otto giorni a partire dall'età di quarantuno anni,
- i) nove giorni a partire dall'età di quarantatré anni,
- j) dieci giorni a partire dall'età di quarantacinque anni.

(2) Il periodo più lungo di congedo supplementare spetta al lavoratore per la prima volta nell'anno in cui compie l'età di cui al paragrafo 1.

118. (1) Il lavoratore dipendente ha diritto a congedo supplementare di

- a) due giorni lavorativi per un figlio di età inferiore ai sedici anni,
- b) quattro giorni lavorativi per due figli di età inferiore ai sedici anni,
- c) sette giorni lavorativi in totale per più di due figli di età inferiore ai sedici anni.

(2) Il congedo supplementare di cui al paragrafo 1 viene aumentato di due giorni lavorativi per figlio disabile se un figlio del lavoratore è disabile.

(3) Ai fini del diritto al congedo supplementare, il figlio deve essere preso in considerazione per la prima volta nell'anno della sua nascita e per l'ultima volta nell'anno in cui compie il sedicesimo anno di età.

(4) Il padre ha diritto a un congedo supplementare di cinque giorni lavorativi in caso di nascita del figlio o di sette giorni lavorativi in caso di nascita di figli gemelli, entro la fine del secondo mese successivo alla nascita, da concedere al momento in cui ne viene fatta richiesta. Il congedo viene concesso anche se il bambino nasce morto o muore.

119. (1) Il giovane lavoratore ha diritto a cinque giorni lavorativi di congedo supplementare all'anno e per l'ultima volta nell'anno in cui compie il diciottesimo anno di età.

(2) Il lavoratore che lavora almeno tre ore al giorno stabilmente nel sottosuolo o in un luogo di lavoro esposto a radiazioni ionizzanti ha diritto a cinque giorni lavorativi di congedo supplementare all'anno.

120. Il lavoratore dipendente ha diritto a un congedo supplementare di cinque giorni lavorativi se

- a) è svantaggiato,
- b) ha diritto a un'indennità di invalidità, o
- c) ha diritto a un assegno personale per i non vedenti.

c) L'importo dello stipendio minimo

136. (1) Lo stipendio deve corrispondere almeno allo stipendio base di cui all'articolo 153, paragrafo 1.

(2) Lo stipendio base deve essere determinato in termini temporali.

(3) Ai fini del calcolo della parte di stipendio base mensile per un determinato periodo, l'importo dello stipendio base mensile corrispondente a un'ora, secondo la programmazione del lavoro applicabile per il mese, viene moltiplicato per le ore da svolgere secondo la programmazione del lavoro applicabile per il periodo in questione.

137. (1) Il datore di lavoro può determinare lo stipendio anche come retribuzione a tempo o a cottimo o come una combinazione delle due.

(2) La retribuzione a cottimo è lo stipendio a cui ha diritto un lavoratore dipendente esclusivamente in base a un requisito di prestazione predeterminato.

(3) Lo stipendio può essere stabilito sotto forma di retribuzione a cottimo solo se l'accordo è incluso nel contratto di lavoro. Ciò vale anche nel caso di retribuzione determinata combinando la retribuzione a tempo con quella a cottimo se la retribuzione a tempo non raggiunge l'importo dello stipendio di base.

138. (1) In caso di retribuzione a cottimo, il datore di lavoro stabilisce un requisito di prestazione, che deve essere determinato sulla base di una procedura preliminare, basata su misurazioni e calcoli oggettivi, che include un esame del rispetto del cento per cento del requisito durante le ore normali di lavoro.

(2) Nel determinare un requisito di prestazione o gruppi di lavoratori dipendenti soggetti allo stesso requisito di prestazione, si deve tenere conto delle condizioni nell'ambito delle attività del datore di lavoro, in particolare delle prestazioni lavorative, dell'organizzazione del lavoro e della tecnologia.

(3) In caso di controversia relativa alla determinazione del requisito della prestazione, il datore di lavoro deve dimostrare che la sua condotta non ha violato i paragrafi da 1 a 2.

(4) Il requisito di prestazione e il fattore di retribuzione a cottimo devono essere comunicati per iscritto al lavoratore dipendente prima della loro applicazione.

(5) Il fattore di retribuzione a cottimo per un lavoratore dipendente a tempo pieno deve essere fissato in modo che lo stipendio dovuto al lavoratore dipendente sia almeno pari allo stipendio di cui all'articolo 153, paragrafo 1 se il requisito di prestazione è soddisfatto al cento per cento e il dipendente ha lavorato a tempo pieno.

(6) Nel caso di un lavoratore dipendente che viene retribuito esclusivamente a cottimo, è obbligatoria anche la determinazione di uno stipendio garantito corrispondente ad almeno la metà dello stipendio base.

66. L'indennità salariale

139. (1) L'indennità salariale viene corrisposta al lavoratore dipendente in aggiunta al suo stipendio per le ore normali di lavoro.

(2) Salvo diverso accordo, la base per il calcolo dell'indennità salariale è la retribuzione oraria base del lavoratore dipendente.

(3) In deroga all'articolo 136, paragrafo 3, per determinare la base di calcolo dell'indennità salariale, l'importo dello stipendio base mensile deve essere diviso per

- a) centosettantaquattro ore nel caso di orario di lavoro a tempo pieno generale,
- b) la parte proporzionata di centosettantaquattro ore in caso di orario di lavoro a tempo parziale o tempo pieno non standard.

140. (1) In caso di lavoro di domenica, è prevista un'indennità salariale del cinquanta per cento (indennità domenicale)

a) se il lavoratore dipendente può essere obbligato a lavorare durante il normale orario di lavoro solo in base alle condizioni di cui all'articolo 101, paragrafo 1, lettere d), e) o i), e

b) per l'orario di lavoro straordinario

ba) al lavoratore dipendente di cui alla lettera a),

bb) se il lavoratore non può essere obbligato a lavorare durante il normale orario di lavoro ai sensi dell'articolo 101, paragrafo 1.

(2) Il lavoratore dipendente ha diritto a un'indennità salariale del cento per cento se lavora in un giorno festivo.

(3) L'indennità salariale di cui al paragrafo 2 è dovuta in caso di lavoro la domenica di Pasqua o di Pentecoste o in un giorno festivo che cade di domenica.

141. (1) Il lavoratore ha diritto a un'indennità salariale del trenta per cento (indennità di turno) per il lavoro svolto tra le ore diciotto e le sei se l'orario di inizio dell'orario di lavoro giornaliero cambia regolarmente.

(2) Ai fini del paragrafo 1, una variazione è considerata regolare se, su base mensile, la data di inizio dell'orario di lavoro giornaliero programmato differisce almeno per un terzo dei giorni lavorativi e di almeno quattro ore tra la prima e l'ultima ora di inizio dell'orario di lavoro.

142. Ad eccezione del lavoratore avente diritto all'indennità di turno, il lavoratore ha diritto a un'indennità salariale del quindici per cento in caso di lavoro notturno di durata superiore a un'ora.

143. (1) Il lavoratore ha diritto al corrispettivo di cui ai paragrafi da 2 a 5 in aggiunta allo stipendio dovuto per il normale orario di lavoro.

(2) Il lavoratore ha diritto a un'indennità del cinquanta per cento o, conformemente alle norme sul rapporto di lavoro o a un accordo tra le parti, al tempo libero in caso di

a) ore di lavoro straordinarie previste in eccedenza rispetto all'orario di lavoro giornaliero programmato,

b) ore di lavoro svolte in eccesso alla programmazione delle ore di lavoro, o

c) per lavoro svolto in eccesso al periodo contabile.

(3) Il tempo libero non può essere inferiore alla durata dell'orario di lavoro straordinario ordinato o del lavoro svolto ed è dovuta a una quota proporzionale dello stipendio base.

(4) In caso di orario di lavoro straordinario ordinato per un giorno di riposo settimanale (periodo di riposo settimanale) programmato è dovuta un'indennità salariale del cento per cento.

L'indennità salariale è del cinquanta per cento se il datore di lavoro prevede un altro giorno di riposo settimanale (periodo di riposo settimanale).

(5) In caso di orario di lavoro straordinario ordinato per un giorno festivo, il lavoratore ha diritto a un'indennità salariale ai sensi del paragrafo 4.

(6) Il tempo libero o il giorno di riposo settimanale (riposo settimanale) di cui al paragrafo 4 deve essere fruito entro il mese successivo allo svolgimento del lavoro nell'orario straordinario di lavoro ordinato o, in caso di capitalizzazione delle ore di lavoro irregolare, entro la fine della capitalizzazione delle ore di lavoro o del periodo contabile. Diversamente, in caso di lavoro in eccesso alla capitalizzazione delle ore di lavoro, il tempo libero deve essere preso entro la successiva fine della capitalizzazione delle ore di lavoro.

(7) Previo accordo tra le parti, il tempo libero deve essere fruito entro e non oltre il trentuno dicembre dell'anno successivo a quello in questione.

144. (1) L'indennità salariale è dovuta al venti per cento in caso di stand-by e al quaranta per cento in caso di reperibilità.

(2) In caso di lavoro svolto, l'indennità salariale è prevista dagli articoli da 139 a 143.

(3) In caso di servizio di reperibilità, se la durata del lavoro non è misurabile, l'indennità salariale è dovuto al cinquanta per cento, in derogaione ai paragrafi da 1 a 2.

145. (1) Le parti possono stabilire uno stipendio base che comprende anche l'indennità salariale di cui agli articoli da 140 a 142.

(2) Nel contratto di lavoro

a) in luogo di indennità salariale,

b) in caso di servizio di stand-by, le parti possono stipulare un importo forfettario mensile che comprenda la retribuzione del lavoro e l'indennità salariale.

(3) Nel determinare la parte proporzionale dell'importo forfettario dell'indennità salariale viene applicato l'articolo 136, paragrafo 3 *mutatis mutandis*.

67. Retribuzione in assenza di lavoro

146. (1) Il lavoratore ha diritto a uno stipendio base se non adempie al proprio obbligo di lavoro durante l'orario di lavoro programmato (tempo di inattività), salvo per un motivo esterno inevitabile.

(2) Se il lavoratore viene esonerato dal lavoro con il consenso del datore di lavoro, ha diritto alla retribuzione per il tempo di lavoro perso in conformità con il loro accordo.

(3) Il lavoratore ha diritto a una retribuzione del periodo di assenza

a) per la durata del congedo,

b) nel caso di cui all'articolo 55, paragrafo 1, lettere da c) a g) e all'articolo 55, paragrafo 2,

c) nel caso di cui all'articolo 55, paragrafo 1, lettera i) se viene ascoltato come testimone,

d) per l'orario di lavoro giornaliero in caso di retribuzione a tempo o a cottimo se l'orario di lavoro da svolgere viene ridotto a causa di un giorno festivo che cade in un giorno lavorativo in conformità con l'orario di lavoro in base alla programmazione del lavoro generale,

e) se una norma di lavoro prescrive il pagamento dello stipendio in assenza di lavoro senza specificarne l'importo.

(4) In deroga al paragrafo 3, lettera d) se il lavoratore è inabile al lavoro in un giorno festivo, ha diritto al settanta per cento della retribuzione del periodo di assenza. Il lavoratore non avrà diritto

a una retribuzione del periodo di assenza se percepisce un'indennità di malattia o di malattia per infortunio a causa della sua inabilità al lavoro.

(5) Il settanta per cento della retribuzione del periodo di assenza deve essere corrisposto per la durata del congedo per malattia.

147. Oltre alla retribuzione di cui all'articolo 146, paragrafo 1, il lavoratore dipendente ha diritto anche a un'indennità salariale se avrebbe avuto diritto a un'indennità salariale in base alla sua programmazione del lavoro.

68. Calcolo della retribuzione del periodo di assenza

148. (1) La retribuzione del periodo di assenza deve essere stabilita tenendo conto
a) dello stipendio base (articolo 136) o dell'importo forfettario dell'indennità salariale (articolo 145) valido alla sua scadenza

b) sulla base

ba) della retribuzione a cottimo (articolo 150), o

bb) dell'indennità salariale (articolo 151)

pagata per gli ultimi sei mesi (periodo di riferimento) prima della scadenza.

(2) La data di scadenza è

a) la data di inizio dell'assenza,

b) per quanto riguarda il trattamento fine rapporto,

ba) la data di notifica del licenziamento dal datore di lavoro,

bb) la data di cessazione del rapporto di lavoro nel caso dell'articolo 77, paragrafo 1, lettere *b)* e *c)*, o

c) in caso di accertamento della responsabilità per danni, la data in cui si è verificato il danno, e se il rapporto di lavoro è stato precedentemente risolto, la data di cessazione del rapporto di lavoro.

(3) Se la retribuzione prevista al paragrafo 1, lettera *a)* varia durante l'assenza, l'importo modificato viene preso in considerazione nel calcolo dell'importo della retribuzione del periodo di assenza per la durata dell'assenza dopo la modifica dello stesso.

(4) Nel determinare la retribuzione del periodo di assenza, gli importi di cui al paragrafo 1 devono essere considerati insieme ai sensi degli articoli da 149 a 151.

149. (1) In caso di stipendio mensile, si applicano le disposizioni dell'articolo 136, paragrafo 3 per la determinazione della parte della retribuzione del periodo di assenza di cui all'articolo 148, paragrafo 1, lettera *a)*.

(2) La parte della retribuzione del periodo di assenza di cui all'articolo 148, paragrafo 1, lettera *a)* può essere corrisposta e liquidata anche mediante il pagamento dello stipendio mensile o orario e dell'importo forfettario dell'indennità salariale per la durata dell'assenza.

150. (1) Nel determinare la retribuzione del periodo di assenza, si deve tenere conto della retribuzione a cottimo corrisposta in conformità con le disposizioni dell'articolo 137, paragrafo 3.

(2) La retribuzione a cottimo sarà presa in considerazione in proporzione al periodo di riferimento, indipendentemente dalla data di pagamento.

(3) In caso di retribuzione a cottimo, lo stipendio base non viene preso in considerazione nel calcolo della retribuzione del periodo di assenza.

(4) La retribuzione a cottimo viene presa in considerazione nel calcolo della retribuzione di

un'ora di assenza dividendo l'importo della retribuzione a cottimo per l'orario di lavoro normale nel periodo di riferimento per il numero di ore lavorate nell'orario di lavoro normale e retribuite a cottimo durante il periodo di riferimento (divisore).

(5) Nel determinare la retribuzione del periodo di assenza, nel caso di una retribuzione determinata combinando la retribuzione a tempo con la retribuzione a cottimo, si deve tener conto della parte di retribuzione a tempo con l'applicazione *mutatis mutandis* dell'articolo 148, paragrafo 1, lettera *a*).

151. (1) Nel determinare la retribuzione del periodo di assenza, si deve tener conto dell'indennità domenicale, dell'indennità di turno, dell'indennità notturna e dell'indennità salariale ai sensi dell'articolo 144, paragrafo 1 in conformità con le disposizioni dei paragrafi da 2 a 5.

(2) L'indennità domenicale viene presa in considerazione per il calcolo della retribuzione del periodo di assenza se il lavoratore ha lavorato nell'orario di lavoro programmato almeno per un terzo delle domeniche durante il periodo di riferimento.

(3) Nel calcolo della retribuzione del periodo di assenza si deve tenere conto dell'indennità di turno e dell'indennità notturna se il lavoratore ha lavorato nel periodo coperto da indennità di turno o indennità notturna per almeno il trenta per cento dell'orario di lavoro programmato durante il periodo di riferimento.

(4) Nel calcolo della retribuzione del periodo di assenza si deve tenere conto delle indennità corrisposte per il servizio di reperibilità e stand-by se il datore di lavoro ha disposto che il lavoratore svolgesse il servizio di reperibilità o stand-by per una media di almeno 90 ore mensili durante il periodo di riferimento.

(5) L'indennità salariale viene presa in considerazione nel calcolo della retribuzione di un'ora di assenza dividendo l'importo dell'indennità salariale pagato nel periodo di riferimento per il numero di ore lavorate nell'orario di lavoro programmato durante il periodo di riferimento (divisore).

152. (1) Nel calcolo della retribuzione del periodo di assenza, se durante il periodo di riferimento non è stato corrisposto alcuno stipendio, si deve tenere conto dello stipendio base.

(2) In caso di rapporto di lavoro di durata inferiore a sei mesi, il periodo di riferimento per il calcolo della retribuzione del periodo di assenza è il mese calendario o sono i mesi calendari. In mancanza di un mese calendario completo, si deve tener conto dello stipendio base o del forfettario mensile.

153. Il Governo viene autorizzato a stabilire l'importo e l'ambito di applicazione del

a) minimo salariale obbligatorio e

b) minimo salariale garantito

in un decreto, sentito il Consiglio economico e sociale nazionale.

(2) Il Governo può fissare un minimo salariale e un minimo salariale garantito diversi per ciascun gruppo di lavoratori dipendenti.

(3) Nel determinare l'importo e l'ambito di applicazione del minimo salariale obbligatorio e del minimo salariale garantito si deve tener conto, in particolare, dei requisiti per il posto di lavoro, delle caratteristiche del mercato del lavoro nazionale, della situazione dell'economia nazionale, delle caratteristiche del mercato del lavoro di ogni settore e area geografica.

(4) L'importo del minimo salariale obbligatorio e del minimo salariale garantito viene rivisto ogni anno calendario.

(5) Il governo è autorizzato a determinare il tasso previsto di aumento salariale necessario per mantenere il valore netto dei salari al di sotto di 300 000 HUF, l'importo delle prestazioni non salariali da prendere in considerazione in questo contesto e le regole dettagliate sul tasso previsto dell'aumento salariale in un decreto, sentito il Consiglio economico e sociale nazionale.

d) Le condizioni di cui agli articoli da 214 a 222 relative alla somministrazione del lavoro

214. (1) Ai sensi della presente legge si intende per

a) somministrazione del lavoro: l'attività mediante la quale un somministratore affida temporaneamente all'utilizzatore un lavoratore dipendente da esso impiegato allo scopo di somministrazione del lavoro (somministrazione),

b) somministratore: il datore di lavoro che trasferisce temporaneamente all'utilizzatore un lavoratore dipendente da esso impiegato allo scopo di somministrazione del lavoro per lavorare sotto la direzione dell'utilizzatore nell'ambito della somministrazione,

c) utilizzatore: il datore di lavoro sotto il cui controllo il lavoratore dipendente lavora temporaneamente,

d) lavoratore somministrato: un lavoratore dipendente impiegato dal somministratore allo scopo di somministrazione del lavoro, nei confronti del quale i diritti del datore di lavoro sono condivisi tra il somministratore e l'utilizzatore durante la somministrazione (lavoratore dipendente),

e) somministrazione: lavoro svolto dal lavoratore dipendente per l'utilizzatore.

(2) La durata della somministrazione non può essere superiore a cinque anni, compresa la somministrazione ripetuta entro sei mesi dalla proroga o cessazione della somministrazione precedente, indipendentemente dal fatto se la somministrazione sia stato stipulato in virtù di un accordo con lo stesso o con un altro somministratore.

215. (1) Il somministratore può essere

a) un'impresa con sede in uno stato del SEE che può, ai sensi della legge ad essa applicabile, svolgere la somministrazione del lavoro, o

b) una società a responsabilità limitata nazionale o, nel caso di un lavoratore non socio, una cooperativa che soddisfi le condizioni previste dalla presente legge o da altra normativa ed è iscritta presso il servizio pubblico per l'impiego.

(2) Se il somministratore viene cancellato dal registro, si applicano le conseguenze legali dell'invalidità del contratto di lavoro.

216. (1) Il dipendente non può essere somministrato

a) nel caso previsto dalle norme sul lavoro,

b) per sostituire un lavoratore coinvolto in uno sciopero,

c) oltre il periodo specificato nell'articolo 214, paragrafo 2.

(2) L'utilizzatore non può obbligare il lavoratore a lavorare per un altro datore di lavoro.

(3) È invalido l'accordo che

a) prevede un divieto o una restrizione all'instaurazione di un rapporto giuridico con l'utilizzatore dopo la cessazione del rapporto di lavoro,

b) in base al quale il lavoratore è tenuto a corrispondere al somministratore un corrispettivo per la somministrazione o per l'instaurazione di un rapporto giuridico con l'utilizzatore.

(4) L'utilizzatore è tenuto ad informare il comitato aziendale almeno ogni sei mesi e i

lavoratori in continuazione

- a) del numero e delle condizioni di impiego dei lavoratori somministrati,
- b) dei posti vacanti

95. Il rapporto giuridico tra il somministratore e l'utilizzatore

217. (1) L'accordo tra il somministratore e l'utilizzatore contiene le condizioni essenziali della somministrazione e la divisione dell'autorità del datore di lavoro. Solo il somministratore può esercitare il diritto di cessare il rapporto di lavoro. L'accordo deve essere in forma scritta. Il contratto tra il somministratore e l'utilizzatore è nullo se

- a) il proprietario del somministratore o dell'utilizzatore è identico, in tutto o in parte,
- b) almeno uno dei due datori di lavoro è il proprietario dell'altro datore di lavoro in una certa proporzione, oppure
- c) i due datori di lavoro sono legati in virtù della loro proprietà di una terza organizzazione.

(2) Il somministratore e l'utilizzatore possono concordare che il lavoratore riceva il beneficio non salariale direttamente dall'utilizzatore.

(3) L'utilizzatore deve informare il somministratore per iscritto

- a) della programmazione del lavoro applicabile,
- b) della persona esercente l'autorità del datore di lavoro,
- c) delle modalità e dei termini per la comunicazione dei dati in base ai quali viene corrisposto lo stipendio,
- d) la condizione di idoneità al lavoro da eseguire, e
- e) ogni circostanza rilevante per l'impiego del lavoratore.

(4) Salvo patto contrario, sono a carico del somministratore le spese di cui all'articolo 51, paragrafo 2, in particolare le spese di viaggio del lavoratore e il costo della prova attitudinale richiesta per il lavoro. Su richiesta dell'utilizzatore, il somministratore è obbligato a consegnare una copia della notifica

- a) fatta all'autorità fiscale statale ai sensi della legislazione che istituisce il sistema fiscale, sull'inizio del rapporto assicurativo e in relazione ai dettagli della persona impiegata dal datore di lavoro e dal pagatore,
- b) nonché un documento che attesti la sua registrazione come somministratore di cui in una legge separata.

(5) Salvo patto contrario, l'utilizzatore è tenuto a fornire al somministratore tutti i dati necessari per il pagamento dello stipendio e l'adempimento dell'obbligo di dichiarazione, conferimento dei dati e pagamento relativo al rapporto di lavoro entro e non oltre il quinto giorno del mese successivo a quello di riferimento. L'utilizzatore è tenuto a fornire le informazioni necessarie al somministratore entro tre giorni lavorativi dall'ultimo giorno di lavoro se il rapporto di lavoro viene terminato durante il mese.

96. Il rapporto di somministrazione del lavoro

218. (1) Il contratto di lavoro deve prevedere che è a titolo oneroso e deve specificare la natura del lavoro e lo stipendio base.

(2) Oltre a quanto previsto dall'articolo 46, il somministratore comunica al lavoratore il proprio numero di iscrizione al momento della conclusione del contratto di lavoro.

(3) Il somministratore deve informare il lavoratore dipendente per iscritto al più tardi prima

della somministrazione

- a) dei dati identificativi dell'utilizzatore,
- b) dell'inizio della somministrazione,
- c) del luogo di lavoro,
- d) della programmazione del lavoro applicabile presso l'utilizzatore,
- e) della persona esercente l'autorità del datore di lavoro da parte dell'utilizzatore,
- f) delle condizioni per recarsi al lavoro, del vitto e dell'alloggio.

(4) Durante il periodo della somministrazione l'utilizzatore esercita e adempie i diritti e gli obblighi del datore di lavoro relativi

- a) alla sicurezza sul lavoro del lavoratore,
- b) a quelli di cui all'articolo 51, paragrafi 1 e da 3 a 5, e
- c) all'orario di lavoro ed ai periodi di riposo e della loro registrazione.

97. Gli obblighi in materia di parità di trattamento

219. (1) Durante il periodo della somministrazione, al lavoratore dipendente devono essere fornite le condizioni lavorative e occupazionali di base applicabili ai lavoratori impiegati dall'utilizzatore.

(2) Le condizioni di lavoro e di impiego di base di cui al paragrafo 1 comprendono, in particolare disposizioni

- a) per la tutela delle donne in gravidanza e allattamento e
- b) dei giovani lavoratori,
- c) riguardanti l'importo e la tutela dello stipendio e di altre indennità,
- d) nonché gli obblighi in materia di parità di trattamento.

(3) Le disposizioni relative al requisito della parità di trattamento per quanto riguarda l'importo dello stipendio e delle altre indennità si applicano al lavoratore a decorrere dal centottantaquattresimo giorno di lavoro con l'utilizzatore se il lavoratore:

- a) ha un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il somministratore allo scopo della somministrazione del lavoro e viene remunerato anche in assenza di impiego dall'utilizzatore,
- b) si qualifica come un lavoratore permanentemente assente dal mercato del lavoro specificato all'articolo 1, paragrafo 2, punto 1 della legge n. 123 del 2004,
- c) lavora presso una società o un'organizzazione senza scopo di lucro in maggioranza di proprietà del governo locale o un'organizzazione senza scopo di lucro registrata nell'ambito della somministrazione del lavoro.

(4) Nell'applicare il paragrafo 3, in caso di somministrazione ripetuta dallo stesso utilizzatore, si applicano le disposizioni dell'articolo 214, paragrafo 2 per quanto riguarda il calcolo dei giorni.

98. La cessazione del rapporto di lavoro

220. (1) Ai fini dell'articolo 66, paragrafo 2, la risoluzione della somministrazione è considerata come un motivo relativo alle operazioni del somministratore.

(2) Il termine di preavviso è di quindici giorni.

(3) Salvo diverso accordo, in caso di risoluzione da parte del somministratore, il lavoratore viene esonerato

dall'obbligo di lavorare durante il periodo di preavviso.

(4) Il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro con effetto immediato anche se la

violazione dei doveri o il comportamento di cui all'articolo 78, paragrafo 1 viene posto in essere dall'utilizzatore.

(5) L'utilizzatore dovrà notificare per iscritto al somministratore l'inadempimento del lavoratore dipendente entro cinque giorni lavorativi dal momento in cui ne è venuto a conoscenza. Il termine di cui all'articolo 78, paragrafo 2 inizia con la comunicazione della notifica.

(6) Il lavoratore deve notificare al somministratore la sua dichiarazione di cessazione del rapporto di lavoro.

99. Responsabilità per danni

221. (1) In caso di danno o violazione del diritto alla privacy dal lavoratore dipendente, l'utilizzatore può far valere le sue pretese nei confronti del lavoratore dipendente in conformità con le disposizioni della presente legge.

(2) Nel caso di cui al paragrafo 1, in base a un accordo tra il somministratore e l'utilizzatore, si applicano le norme di diritto civile sulla responsabilità per il danno cagionato dal lavoratore.

(3) Ai fini delle norme di diritto civile sulla responsabilità per il danno cagionato dal lavoratore, l'utilizzatore deve essere considerato come il datore di lavoro, salvo diverso accordo tra il somministratore e l'utilizzatore.

(4) Il somministratore e l'utilizzatore sono solidalmente responsabili per il danno cagionato al lavoratore dipendente durante la somministrazione o per la violazione del suo diritto alla privacy.

100. Diverso accordo

222. (1) L'accordo delle parti o il contratto collettivo può derogare dalle disposizioni di cui

a) agli articoli da 214 a 216,

b) all'articolo 217, paragrafo 1,

c) all'articolo 218, paragrafi da 1 a 2 e 4, lettere *a)* e *b)*.

(2) Il contratto collettivo può derogare dalle disposizioni di cui

a) agli articoli 218, paragrafo 3,

b) 220, paragrafo da 2 a 3,

c) 219, paragrafo 2, lettere *a)* e *b)* solo a favore del lavoratore.

(3) In caso di somministrazione del lavoro, le disposizioni di cui

a) agli articoli 69, paragrafi 1 e da 2 a 4,

b) agli articoli da 214 a 195,

c) agli articoli da 214 a 200,

d) all'articolo 212

non sono applicabili.

(4) In caso di somministrazione del lavoro, le disposizioni di cui agli articoli da 71 a 76 non sono applicabili.

(5) Nel caso di un rapporto di lavoro per somministrazione, si applica l'articolo 77, paragrafo 2, con l'eccezione che la durata del rapporto di lavoro durante l'ultima somministrazione deve essere presa in considerazione nella determinazione del diritto al trattamento di fine rapporto.

e) Le condizioni di sicurezza sul lavoro

Si applicano le norme di sicurezza sul lavoro relativi all'attività di riferimento.

f) Le condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti e donne con bambini in età tenera, nonché dei giovani lavoratori

f/1) Le condizioni di lavoro e di occupazione delle gestanti e delle donne con bambini in età tenera

53. (3) Il lavoratore dipendente non può essere obbligato a lavorare in un altro luogo senza il suo consenso

- a) dal momento in cui si accerta la sua gravidanza fino a quando suo figlio non compie tre anni,
- b) fino a quando suo figlio non compie sedici anni se cresce suo figlio da sola, e
- c) cura personalmente un parente a lungo termine e
- d) se l'ente professionale di riabilitazione ha riscontrato che la sua salute è stata danneggiata almeno del cinquanta per cento.

60. (1) Ad un lavoratore dipendente deve essere offerto un lavoro conforme alla sua condizione di salute se le condizioni di impiego nella sua posizione non possono essere modificate ai sensi dell'articolo 51, se in base a un parere medico sulla sua idoneità al lavoro non può essere impiegata nella propria posizione fino a quando suo figlio non compie un anno. Deve essere esentato dal lavoro se non è possibile impiegarlo in modo adeguato alla sua condizione di salute.

(2) Il lavoratore ha diritto a uno stipendio base corrispondente al lavoro offerto, che non può essere inferiore allo stipendio base previsto dal contratto di lavoro. Ha diritto a uno stipendio base per la durata della sua esenzione dal lavoro, a meno che non accetti il posto offerto senza giustificato motivo.

61. (3) Su proposta del lavoratore dipendente, il datore di lavoro è obbligato a modificare il contratto di lavoro in un contratto di lavoro a tempo parziale corrispondente alla metà dell'orario di lavoro a tempo pieno generale fino a quando il figlio non compie quattro anni o, nel caso di un lavoratore dipendente che cresce tre o più figli, sei anni.

65. (1) Sia il lavoratore che il datore di lavoro possono risolvere il rapporto di lavoro mediante preavviso.

(2) In caso di accordo tra le parti, il rapporto di lavoro non può essere risolto per un massimo di un anno dall'inizio del rapporto di lavoro.

(3) Il datore di lavoro non può risolvere il rapporto di lavoro durante il periodo

- a) della gravidanza,
- b) del congedo di maternità,
- c) del congedo non retribuito per la cura di un figlio (articoli 128 e 130),
- d) l'effettivo servizio militare di riserva volontaria, e
- e) del trattamento della donna per la riproduzione umana secondo le norme legali, ma per non più di sei mesi dopo l'inizio dello stesso.

(4) Per l'applicazione della tutela di cui al paragrafo 3, si applica la data di comunicazione del licenziamento ovvero, in caso di licenziamento collettivo, la data della comunicazione di cui all'articolo 75, paragrafo 1.

(5) Il lavoratore può avvalersi della circostanza di cui al paragrafo 3, lettere a) ed e) se ne ha informato il datore di lavoro. Entro quindici giorni dalla comunicazione del licenziamento al lavoratore, il datore di lavoro può revocare il licenziamento per iscritto.

66. (4) Il datore di lavoro può porre fine al rapporto di lavoro a tempo indeterminato di un lavoratore dipendente non pensionato entro cinque anni prima del raggiungimento dell'età pensionabile applicabile allo stesso con una notifica motivata dalla condotta del lavoratore dipendente in relazione al rapporto di lavoro, per il motivo di cui all'articolo 78, paragrafo 1.

(5) Il rapporto di lavoro del lavoratore dipendente di cui al paragrafo 4 può essere risolto per motivi legati alla capacità del lavoratore dipendente o alle operazioni del datore di lavoro se il datore di lavoro non ha un altro posto vacante corrispondente alla capacità, all'istruzione o alla pratica richiesta per la posizione del lavoratore dipendente al luogo di lavoro di cui all'articolo 45, paragrafo 3 o se il lavoratore dipendente rifiuta un'offerta di impiego in quella posizione.

(6) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro della madre o del padre che crescono da soli i propri figli, le disposizioni dei paragrafi da 4 a 5 si applicano fino a quando il figlio non compie tre anni, purché il lavoratore dipendente non usufruisca di congedo di maternità o di ferie non retribuite per curare il proprio figlio [articolo 128, paragrafi 1 e 2].

68. (1) Il periodo di preavviso non decorre prima del giorno successivo alla comunicazione della risoluzione del contratto.

(2) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro, il periodo di preavviso decorre non prima del giorno successivo alla scadenza del termine di seguito specificato:

- a) l'inabilità al lavoro per malattia, fino a un massimo di un anno dalla fine del congedo per malattia,
- b) l'inabilità al lavoro per dover prendersi cura di un bambino malato,
- c) congedo non retribuito per l'assistenza domiciliare di un parente.

77. (1) Il lavoratore ha diritto al trattamento di fine rapporto se il suo rapporto di lavoro viene terminato

- a) per risoluzione dal datore di lavoro,
- b) per la cessazione del datore di lavoro senza un successore, o
- c) in base all'articolo 63, paragrafo 1.

(2) Il diritto al trattamento di fine rapporto è subordinato al rapporto di lavoro che dura nel periodo di cui al paragrafo 3 al momento della comunicazione della risoluzione o della cessazione del datore di lavoro senza successore. Ai fini del diritto al trattamento di fine rapporto non si deve tener conto dei periodi di almeno 30 giorni consecutivi per i quali il lavoratore non aveva diritto allo stipendio, salvo il periodo

- a) del congedo di maternità e congedo non retribuito per la cura di un figlio (articolo 128),
- b) del congedo non retribuito preso allo scopo di svolgere un effettivo servizio militare di riserva volontaria (articolo 132) non superiore a tre mesi.

113. (1) Le norme sull'orario di lavoro e sui periodi di riposo si applicano con le deroghe di cui ai paragrafi da 2 a 4

- a) dal momento in cui si accerta la gravidanza del lavoratore dipendente fino a quando suo figlio non compie tre anni,
- b) al lavoratore dipendente che cresce da solo il figlio fino a quando suo figlio non compie tre anni,
- c) in presenza di un rischio per la salute così come definito dalla normativa sul lavoro.

(2) Nel caso di cui al paragrafo 1,

a) una programmazione del lavoro irregolare può essere applicata solo col consenso del lavoratore,

b) i giorni di riposo settimanale non possono essere programmati in modo irregolare,

c) gli orari di lavoro straordinari o stand-by non possono essere ordinati.

(3) Il lavoratore di cui al paragrafo 1, lettere da *a)* a *b)* non può essere obbligato a lavorare di notte.

(4) Nel caso di cui al paragrafo 1, lettera *c)*, l'orario di lavoro giornaliero del lavoratore durante il lavoro notturno non deve superare le otto ore.

(5) Il lavoratore dipendente che cresce suo figlio da solo può essere ordinato a svolgere gli straordinari o il servizio di stand-by solo in presenza del suo consenso dall'età di tre anni all'età di quattro anni del figlio, salvo quanto previsto all'articolo 108, paragrafo 2.

115. (1) Il lavoratore ha diritto alle ferie in base al tempo trascorso al lavoro in ogni anno calendario, composto da ferie base e supplementari.

(2) Ai fini del paragrafo 1, il tempo trascorso al lavoro include il periodo

a) di esenzione dall'obbligo di lavoro in base alla programmazione del lavoro,

b) di ferie,

c) del congedo di maternità,

d) dei primi sei mesi del congedo non retribuito per la cura di un figlio (articolo 128),

e) dell'inabilità al lavoro,

f) dell'effettivo servizio militare di riserva volontaria non superiore a tre mesi,

g) dell'esenzione dal lavoro di cui all'articolo 55, paragrafo 1, lettere da *b)* a *k)*.

118. (1) Il lavoratore dipendente ha diritto a congedo supplementare di

a) due giorni lavorativi per un figlio di età inferiore ai sedici anni,

b) quattro giorni lavorativi per due figli di età inferiore ai sedici anni,

c) sette giorni lavorativi in totale per più di due figli di età inferiore ai sedici anni.

(2) Il congedo supplementare di cui al paragrafo 1 viene aumentato di due giorni lavorativi per figlio disabile se un figlio del lavoratore è disabile.

(3) Ai fini del diritto al congedo supplementare, il figlio deve essere preso in considerazione per la prima volta nell'anno della sua nascita e per l'ultima volta nell'anno in cui compie il sedicesimo anno di età.

(4) Il padre ha diritto a un congedo supplementare di cinque giorni lavorativi in caso di nascita del figlio o di sette giorni lavorativi in caso di nascita di figli gemelli, entro la fine del secondo mese successivo alla nascita, da concedere al momento in cui ne viene fatta richiesta. Il congedo viene concesso anche se il bambino nasce morto o muore.

126. (1) Il datore di lavoro concede al lavoratore quindici giorni lavorativi di congedo per malattia per anno calendario per la durata dell'inabilità al lavoro per malattia.

(2) In deroga al paragrafo 1, l'inabilità al lavoro per infortunio sul lavoro o malattia professionale ai sensi della normativa in materia di sicurezza sociale o l'inabilità al lavoro per gravidanza a rischio non dà diritto al congedo per malattia.

(3) In caso di rapporto di lavoro con inizio in corso d'anno, il lavoratore ha diritto a una quota proporzionale del congedo per malattia.

127. (1) La madre ha diritto a 24 settimane consecutive di congedo di maternità, di cui è obbligata a prendere due settimane.

(2) Il congedo di maternità è concesso anche al genitore che prende cura del bambino in base a una sentenza del tribunale eseguibile o di una decisione dei servizi sociali eseguibile a causa della condizione di salute o morte della madre.

(3) Salvo patto contrario, il congedo di maternità è concesso per un massimo di quattro settimane prima della data prevista del parto.

(4) Se il bambino è affidato a un istituto riservato alla cura dei neonati prematuri, la parte non usufruita del congedo di maternità può essere fruita fino a un anno dopo la nascita dopo che il bambino è stato dimesso dall'istituto.

(5) La durata del congedo di maternità è considerata come tempo trascorso al lavoro, salvo il diritto specificamente relativo al lavoro.

128. (1) Fino al compimento del terzo anno di età di suo figlio, il lavoratore ha diritto a un congedo non retribuito per la cura del figlio, da concedere alla data richiesta dal lavoratore.

(2) Ai fini della cura del figlio adottato, il lavoratore ha diritto a un congedo non retribuito per un periodo di tre anni dalla data in cui il figlio è stato affidato alle sue cure e di sei mesi nel caso di un figlio di età superiore a tre anni, che deve essere concesso dalla data richiesta dal lavoratore.

(3) Il lavoratore dipendente ha diritto al congedo non retribuito per la durata dell'assegno per la cura dei figli di cui all'articolo 42/G della legge n. 83 del 1997 sui benefici dell'assicurazione sanitaria obbligatoria.

129. (1) Il congedo di cui agli articoli da 127 a 128 termina

a) in caso di nascita di un bambino morto,

b) se il bambino muore, il quindicesimo giorno dopo la sua morte,

c) se il bambino è stato collocato con effetto temporaneo, in affidamento temporaneo o permanente, ed è stato collocato in un istituto sociale residenziale per più di trenta giorni dal giorno successivo al collocamento del minore, secondo quanto disposto da una legge separata.

(2) Nel caso di cui al paragrafo 1, il periodo di congedo dopo il parto non può essere inferiore a sei settimane.

130. Oltre alle disposizioni di cui all'articolo 128, paragrafi 1 e 2, il lavoratore dipendente ha diritto a un congedo non retribuito per la cura personale di suo figlio fino a quando il figlio non raggiunge l'età di dieci anni durante il periodo di pagamento dell'assegno per la cura dei figli.

f/2) Le condizioni di lavoro e di occupazione dei giovani lavoratori

294. (1) Ai sensi della presente legge si intende per

a) giovane lavoratore: un lavoratore di età inferiore ai diciotto anni,

21. (4) Il consenso del rappresentante legale è necessario per la validità di una dichiarazione da parte di un giovane lavoratore o di un lavoratore parzialmente limitato nella sua capacità di agire in un gruppo di questioni relativi al rapporto di lavoro, che ha ad oggetto la conclusione, la modifica, la risoluzione del contratto di lavoro o la presa di un impegno.

114. (1) Il lavoro notturno e l'orario straordinario non possono essere ordinati per un giovane lavoratore.

(2) L'orario di lavoro giornaliero di un giovane lavoratore non deve superare le otto ore e gli

orari di lavoro in più di un rapporto di lavoro deve essere aggregato.

(3) Per un giovane lavoratore

a) può essere ordinata la capitalizzazione delle ore di lavoro dalla durata massima di una settimana,

b) devono essere concesse almeno trenta minuti di pausa durante il giorno di lavoro in caso di orario di lavoro giornaliero programmato superiore a quattro ore e mezza, e almeno quarantacinque minuti di pausa durante il giorno di lavoro in caso di orario di lavoro giornaliero programmato superiore a sei ore,

c) un riposo giornaliero di almeno dodici ore.

(4) Nel caso di un giovane lavoratore, il giorno di riposo settimanale e il periodo di riposo settimanale non possono essere programmati in modo irregolare.

119. (1) Il giovane lavoratore ha diritto a cinque giorni lavorativi di congedo supplementare all'anno e per l'ultima volta nell'anno in cui compie il diciottesimo anno di età.

g) Gli obblighi in materia di parità di trattamento

Devono essere osservate le norme della legge n. 125 del 2003 sulla parità di trattamento e la promozione delle pari opportunità: http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=76310.381616

h) Condizioni di alloggio concesse al lavoratore dal datore di lavoro

Ai sensi dell'articolo 51, paragrafo 2 della legge n. 1 del 2012 sul Codice del lavoro, il datore di lavoro è obbligato a rimborsare al lavoratore dipendente i costi ragionevolmente sostenuti nell'esecuzione del rapporto di lavoro.

Le spese di alloggio sono considerate spese ragionevolmente sostenute in relazione all'esecuzione del rapporto di lavoro, pertanto il datore di lavoro è tenuto a rimborsarle e a fornire l'alloggio.

i) L'importo delle indennità o del rimborso delle spese di viaggio, soggiorno e alloggio sostenute durante il distacco di un lavoratore temporaneamente impiegato in Ungheria o durante un soggiorno nel territorio dell'Ungheria in caso di distacco in un luogo diverso dal luogo di lavoro abituale

Ai sensi dell'articolo 51, paragrafo 2 della legge n. 1 del 2012 sul Codice del lavoro, il datore di lavoro è obbligato a rimborsare al lavoratore dipendente i costi ragionevolmente sostenuti nell'esecuzione del rapporto di lavoro.

Le spese di alloggio sono considerate spese ragionevolmente sostenute in relazione all'esecuzione del rapporto di lavoro, pertanto il datore di lavoro è tenuto a rimborsarle e a fornire l'alloggio.

Le spese di viaggio dei lavoratori dipendenti vengono rimborsate in base al decreto governativo n. 39 del 26 febbraio 2010 sul rimborso delle spese di viaggio relative al recarsi al lavoro.

In caso di distacco domestico, il lavoratore ha diritto a un'indennità giornaliera a copertura dei costi aggiuntivi sostenuti, le cui regole sono contenute nel decreto n. 437 del 28 dicembre 2015 sul rimborso delle spese del lavoratore dipendente che svolge un'attività di distacco domestico.

In caso di distacco all'estero, per il rimborso delle spese si applica l'articolo 51, paragrafo 2 del Codice del lavoro. Il decreto n. 285 del 22 dicembre 2011 sulle spese riconosciute relative al distacco all'estero non stabilisce l'importo dell'indennità giornaliera, solo l'importo giornaliero del costo di cui all'allegato n. 3, Capitolo II ("Costi ammissibili senza certificazione"), punto 7, lettere *a)* e *b)* della legge n. 117 del 1995 sull'imposta sul reddito delle persone fisiche.

Norme speciali per contratti collettivi di settore estesi

Contratto collettivo del settore edile

72.1. In assenza di pasti in natura, il datore di lavoro concede un buono o un'indennità pasto ai lavoratori ed agli apprendisti fino al limite mensile di esenzione fiscale previsto dalla normativa vigente in qualsiasi tempo.

77.1. Il costo dell'alloggio può essere rimborsato per i lavoratori. Le condizioni vengono concordate tra il datore di lavoro e il lavoratore. L'accordo deve essere in forma scritta.

Contratto collettivo del settore ospitalità e turismo

29. (8) In caso di distacco e comando presso un datore di lavoro in altra sede, se i datori di lavoro non provvedono essi stessi ai pasti del lavoratore dipendente, al lavoratore deve essere riconosciuta un'indennità forfettaria come prevista dalla legge.

31. (3) Le prestazioni di benessere e sociali possono essere sostanzialmente quanto segue:

- a) fornire un pasto principale alla mensa o un'indennità pasto una volta al giorno, gratuito o scontato;
- c) fornire alloggi ai lavoratori ove necessario e possibile.