MINIMALE REGELS VAN TOEPASSING IN HET GEVAL VAN DETACHERING BINNEN HONGARIJE

Wet I van 2012 houdende het arbeidswetboek (hierna: AW.) § 295 bepaalt, dat wanneer een buitenlandse werkgever tijdelijk een werknemer in Hongarije detacheert, bepaalde minimumvoorwaarden van toepassing zijn op de werkrelatie, ook al wordt deze anderszins niet geregeld door de Hongaarse arbeidswetgeving.

Hieronder zetten we de bepalingen van het AW. betreffende detacheringen op het grondgebied van Hongarije en de minimumvoorwaarden voor dergelijke detacheringen uiteen.

295. § 1 indien een buitenlandse werkgever op grond van een met een derde persoon gesloten overeenkomst op Hongaars grondgebied een werknemer in dienst neemt in een werkrelatie die op grond van § 3, artikel 2, niet onder deze wet valt, moet de werkrelatie, met uitzondering van het bepaalde in artikel 4:

a) **de maximale arbeidstijd** of **minimale rusttijd**,

b) **het minimale jaarlijkse betaald verlof met behoud van loon**,

c) het normatief**loon**zoals dat geldig is op de plek van uitvoer,

d) de **voorwaarden** zoals uiteengezet in de §§ 214 tot en met 222 betreffende **uitzendarbeid**,

e) **de voorwaarden met betrekking op arbeidsomstandigheden**,

f) de voorwaarden voor de tewerkstelling van **zwangere vrouwen, vrouwen met jonge kinderen** en **jeugdarbeiders , tevens**

g) **het vereiste van gelijke behandeling,**

h) de **voorwaarden voor de huisvesting** die de werkgever aan de werknemers ter beschikking stelt,

i) De mate van vergoeding of kostendekking van de reis–, maaltijd– en verblijfkosten van gedetacheerde werknemers die op het grondgebied van Hongarije in het kader van een tijdelijke regeling in dienst zijn, of van werknemers **die op het grondgebied van Hongarije wonen indien zij naar een arbeidsplaats worden gestuurd buiten hun gewone werkplek**
bepalingen van Hongaars recht toepassen, **met inbegrip van de bepalingen zoals die zijn vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de werkrelatie.**

(2) De bepalingen van artikel 1 zijn ook van toepassing wanneer werk wordt verricht bij het Hongaarse filiaal van een buitenlandse werkgever of bij een werkgever die tot hetzelfde concern behoort als de buitenlandse werkgever.

(3) Bij de toepassing van artikel 1, lid c), wordt onder beloning die als norm voor de werklocatie wordt beschouwd, het in de §§ 136 tot en met 53 gedefinieerde loon verstaan. Betalingen aan aanvullende bedrijfspensioenregelingen en aan de werknemer verstrekte vergoedingen die niet aan de persoonlijke inkomstenbelasting onderhevig zijn hoeven niet onder de beloning te worden gerekend.

(4) Wat de in artikel 1 gespecificeerde eisen betreft, zijn de bepalingen van de collectieve overeenkomsten die betrekking hebben op de gehele bedrijfstak of sector van toepassing.

(5) Indien de duur van de detachering als bedoeld in artikel 1 meer dan twaalf maanden bedraagt, zijn de bepalingen van deze wet, behoudens het bepaalde in artikel 7, overeenkomstig van toepassing op deze werkrelatie.

(6) De in artikel 5 bedoelde termijn wordt met zes maanden verlengd in geval van een ingediende opgave met vermelding van de motivatie van de buitenlandse werkgever aan de arbeidsautoriteit.

(7) Indien de duur van de detachering meer dan twaalf maanden bedraagt zijn

a) hoofdstuk VII,

b) hoofdstuk X,

c) § 228, en

d) de bepalingen inzake aanvullende bedrijfspensioenregelingen niet van toepassing.

(8) Wanneer een buitenlandse werkgever een gedetacheerde werknemer vervangt door een andere gedetacheerde werknemer die op een bepaalde werkplek op het grondgebied van Hongarije hetzelfde werk verricht (vervangende detachering), is de duur van de detachering gelijk aan de totale duur van de detacheringsperioden van de gedetacheerde werknemers die door de vervangende detachering worden getroffen. Bij het bepalen van de taken die op een bepaalde werkplek worden verricht, dient rekening te worden gehouden met de aard van de te verlenen diensten, de uit te voeren werkzaamheden en de locatie van de werkplek.

(9) De artikelen 1 tot en met 4 zijn niet van toepassing wanneer enige op de werkrelatie toepasselijke wettelijke bepalingen gunstiger zijn voor de werknemer in vergelijking met de in artikel 1 genoemde bepalingen.

296. § 1 De bepalingen van § 295 hoeven door de werkgever niet toegepast te worden op de bemanning aan boord van zeeschepen actief in de commerciële scheepvaart.

2 De bepalingen van § 295, artikel 1, de leden *b) tot en met c)*, zijn niet van toepassing voor wat betreft het minimum betaald verlof op jaarbasis en het minimum salaris voor werknemers die door de dienstverlener ter beschikking worden gesteld en die de eerste assemblage of installatie van de goederen op basis van het contract uitvoeren, indien de duur van de werkzaamheden in Hongarije niet meer dan acht dagen bedraagt, tenzij de in § 295 artikel 4 genoemde activiteit wordt uitgevoerd.

297. § 1 voorafgaand aan de sluiting van een dienstenovereenkomst is de begunstigde verplicht de buitenlandse werkgever schriftelijk in kennis te stellen van de overeenkomstig § 295 normatieve arbeidsvoorwaarden. Indien het uitzendbureau als bedoeld in § 215, artikel 1, lid a), de werknemer in het kader van uitzendarbeid op Hongaars grondgebied detacheert, is de in gebruik nemende onderneming verplicht het uitzendbureau in kennis te stellen van de bepalingen in verband met het dienstverband die toegepast moeten worden op de arbeidsvoorwaarden en het arbeidsloon. Indien de informatie niet is verstrekt, is de begunstigde de garantsteller voor vorderingen van de werknemer zoals bepaald in § 295.

(2) Indien de begunstigde wist, of in het kader van de nodige zorgvuldigheid had moeten weten, dat de buitenlandse werkgever de verplichting tot betaling van loon en bijdragen in verband met de tewerkstelling van de werknemer niet is nagekomen, is de begunstigde samen met de buitenlandse werkgever hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de door de buitenlandse werkgever verschuldigde lonen en andere loonkosten.

(3) Met het oog op de controleerbaarheid van het in § 295 bepaalde is de begunstigde verplicht er voor te zorgen dat de gedetacheerde arbeidsnemers

a) **arbeidsovereenkomst**of daaraan gelijkwaardig ander document,

b) **werktijd–registratie**, en

c) het **bewijs van betaling van hun loon** op papier of in elektronische **vorm** beschikbaar zijn gedurende de gehele duur van de detachering, op de plaats waar het werk wordt uitgevoerd, en

gedurende een periode van drie jaar na de beëindiging ervan op het hoofdkantoor of nevenvestiging **beschikbaar en verifieerbaar zijn**.

(4) De buitenlandse werkgever wijst **een persoon aan die verantwoordelijk is voor de communicatie** met de als aangewezen autoriteit optredende arbeidsautoriteit en **voor het toezenden en ontvangen van de in artikel 3 bedoelde documenten**. De buitenlandse werkgever stelt de arbeidsautoriteit onverwijld in kennis van de identiteit van de aangewezen persoon en van enige wijziging van de aangewezen persoon.

(5) De buitenlandse werkgever – indien niet overeenkomend met de in artikel 4 genoemde verantwoordelijke contactpersoon, wijst een **contactpersoon** aan waarmee de **sociale partners in het belang van collectieve onderhandelingen** voor de duur van de dienstverlening in contact kunnen treden.

(6) Indien de op grond van artikel 5 aangewezen persoon niet permanent in Hongarije aanwezig is, kan alleen een persoon aangewezen worden die wanneer redelijk en met opgave van redenen benaderd wordt beschikbaar is.

a) Maximale werktijd of minimale rusttijd

92. § 1 De totale **dagelijkse werktijd** bedraagt acht uur per dag (algemene totale dagelijkse werktijd).

(2) De volledige dagelijkse werktijd – zoals overeengekomen tussen de partijen – kan tot maximaal twaalf uur worden verlengd indien de werknemer:

a) werk verricht waarbij de nadruk op aanwezigheid ligt,

b) een naaste verwant is van de werkgever of eigenaar (verlengde voltijds werkdag).

(3) Voor de toepassing van artikel 2 wordt onder “eigenaar” verstaan elk lid van de onderneming dat meer dan vijfentwintig procent van de stemmen bezit in het geval van besluitvorming met betrekking op de onderneming.

99. § 2 **Volgens het werkrooster** van de werknemer

a) mag de **dagelijkse werktijd** niet meer dan 12 uur,

b) en **de wekelijkse werktijd** maximaal achtenveertig uur zijn.

(3) Voor werknemers die werkzaam zijn op grond van § 92, artikel 2, bij schriftelijke overeenkomst tussen de partijen, mag op basis van een werkrooster

a) de werktijd voor een dag maximaal 24 uur,

b) de werktijd voor een week maximaal 72 uur

bedragen. De overeenkomst kan door de werknemer worden beëindigd met een opzegtermijn van 15 dagen vanaf de laatste dag van de kalendermaand, of vanaf de laatste dag van de werkroosterperiode, indien er sprake is van een werkrooster. In geval van opzegging van de overeenkomst mag de werknemer geen onrechtmatige schade lijden, behoudens het bepaalde in de §§ 6 en 7.

(4) De geplande dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd van de werknemer kan de in de artikelen 2 tot en met 3 vastgestelde periode met ten hoogste één uur overschrijden indien het begin van de wintertijd binnen het werkrooster valt.

(5) Het werkrooster van de werknemer zal uitzonderlijke werktijd als onderdeel van

a) de dagelijkse werktijd, als omschreven in § 107, lid *a)* [*afwijkend van het werkrooster*],

b) en de wekelijkse werktijd als omgeschreven in §107 [*van het werkrooster afwijkende, aan het werkrooster toegevoegde, in geval er gebruik wordt gemaakt van boekhoudperiode de wekelijkse werktijd overschrijdende, en de duur van de diensttijd*] bevatten.

(6) De totale duur van de aanwezigheidsdienst moet worden opgenomen in de geplande dagelijkse arbeidstijd van de werknemer
indien het uit te voeren werk niet kan worden gemeten.
(7) In geval van onregelmatige werkroosters wordt de duur van de geplande wekelijkse arbeidstijd binnen
a) de in § 94, artikelen 1 en 2, bepaalde periode, of
b) indien dit objectief, roostertechnisch of in verband met de planning van het werk – en in overeenstemming met de bepalingen in de collectieve arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is, gemiddeld over 12 maanden genomen.
(8) In overeenstemming met § 102, artikel 5, in geval van het gebruik van een gedefinieerd werkschema – in afwezigheid van een werkrooster – die kalenderwerkweken waarbij op zaterdag werk wordt verricht artikel 2, ,lid *b)*, en artikel 3, lid *b)*, niet leidinggevend.

104. § 1 Tussen het einde van de dagelijkse werkzaamheden en het begin van de werkzaamheden op de volgende werkdag moet een minimale rusttijd (hierna: **dagelijkse rustperiode**) van 11 aaneengesloten uren worden voorzien.
(2) De dagelijkse rustperiode bedraagt ten minste acht uur indien de werknemer
a) in gesplitste werktijden,
b) zonder onderbreking,
c) verspreid over meerdere roosterperiodes of
d) in het kader van seizoensgebonden activiteiten
in dienst is.
(3) De dagelijkse rustperiode, indien deze samenvalt met het begin van de zomertijd, bedraagt minimaal tien uur, indien artikel 2 wordt toegepast, zeven uur.
(4) Indien de artikelen 2 of 3 worden toegepast, bedragen twee opeenvolgende dagelijkse rustperioden in totaal ten minste 22 uur.
(5) Na wachtdienst is het niet nodig om rustperiodes in te roosteren indien de werknemer geen werk heeft
verricht.

105. § 1 Wekelijk worden twee rustdagen (**wekelijkse rustdagen**) toegewezen. De wekelijkse rustdagen kunnen onregelmatig worden ingeroosterd.
(2) In geval van onregelmatige inroostering moet na zes opeenvolgende werkdagen ten minste één wekelijkse rustdag worden ingepland.
(3) In geval van onregelmatige inroostering moet voor werknemers die
a) zonder onderbreking,
b) met meerdere roosterperiodes,
c) seizoensmatig in dienst zijn maandelijks ten minste één weekdag als rustperiode worden ingeroosterd.
(4) Maandelijks moet ten minste één weekdag als rustperiode met uitzondering van § 101, artikel 1, lid f), op een zondag worden ingeroosterd.

106. § 1 Een werknemer heeft – in plaats van de ononderbroken wekelijkse rustdagen – recht op een **wekelijkse rustperiode** van ten minste 48 uur.
(2) Voor de werknemer moet – met uitzondering van § 101, artikel 1, lid *f)*, – maandelijks minimaal één keer de wekelijkse rustperiode op een zondag worden in geroosterd.

(3) In geval van onregelmatige werkroosters kan aan een werknemer – in plaats van de in artikel 1 bepaalde wekelijkse rustperiode en met gebruikmaking van de bepalingen in artikel 2 – een ononderbroken wekelijkse rustperiode van ten minste 40 uur, die tenminste één volledige kalenderdag in zich opnemend, worden toegekend. Aan de werknemer moet gemiddeld genomen over het werkrooster of over de boekhoudkundige periode een wekelijkse minimumrustperiode van ten minste 48 uur per week worden gegarandeerd.

107. § Uitzonderlijke werktijd is
a) afwijkend van het werkrooster,
b) de werkperiodes overschrijdend,
c) indien boekhoudperiodes worden gebruikt, de arbeidstijd, die de wekelijkse arbeidstijd die daarop is gebaseerd overschrijdt, en
d) de duur van de beschikbaarheidsdienst.

b) **Minimumpercentage jaarlijks verlof met behoud van loon**

116. § Basisverlof is standaard twintig werkdagen.

117. § 1 De werknemer heeft recht op
a) vanaf het vijfentwintigste geboortejaar één,
b) vanaf het achtentwintigste geboortejaar twee,
c) vanaf het éénendertigste geboortejaar drie;
d) vanaf het drieëndertigste geboortejaar vier,
e) vanaf het vijfendertigste geboortejaar vijf,
f) vanaf het zevenendertigste geboortejaar zes,
g) vanaf het negenendertigste geboortejaar zeven ,
h) vanaf het éénenveertigste geboortejaar acht ,
i) vanaf het drieënveertigste geboortejaar negen ,
j) vanaf het vijfenveertigste geboortejaar tien werkdagen aan extra verlof.
(2) Aan de werknemer wordt voor het eerst extra verlof toegekend in het jaar waarin hij de in artikel 1 bepaalde leeftijd bereikt.

118. § 1 De werknemer heeft recht op voor zijn/haar jonger dan zestien jaar zijnde
a) enig kind twee,
b) twee kinderen vier,
c) drie of meer kinderen in totaal zeven
extra verlofdagen.
(2) Het met artikel 1 in overeenstemming zijnde extra verlof wordt verhoogd met twee werkdagen per gehandicapt kind indien het kind van de werknemer gehandicapt is.
(3) Voor het recht op ontspanningsverlof wordt het kind voor het eerst in het geboortejaar en voor het laatst in het jaar waarin het de leeftijd van zestien jaar bereikt, in aanmerking genomen.
(4) De vader heeft in geval van geboorte van een kind, uiterlijk tot het einde van de tweede maand na de geboorte, recht op vijf, in het geval van de geboorte van een meerling zeven, extra verlofdagen welke toegekend dienen te worden op het tijdstip zoals gevraagd. Recht op verlof is er ook indien het kind stil geboren wordt of tijdens de geboorte komt te overlijden.

119. § 1 Een jeugdwerknemer heeft recht op vijf extra verlofdagen per jaar, voor het laatst in het jaar waarin hij de leeftijd van 18 jaar bereikt.

2 Werknemers die permanent ondergronds werken of ten minste drie uur per dag op werkplekken die aan ioniserende straling zijn blootgesteld, hebben recht op vijf werkdagen extra verlof per jaar.

120. § Een werknemer heeft indien hij

a) gedeeltelijk arbeidsongeschikt is,

b) recht heeft op een invaliditeitsuitkering, of

c) recht heeft persoonsgebonden steun in verband met blindheid, recht op vijf extra verlofdagen per jaar.

c) **Hoogte van het minimumloon**

136. § 1 Basissalaris dient ten minste op basis van het in § 153, artikel 1, bepaalde salaris vastgesteld te worden.

(2) Het basissalaris moet op basis van tijdsbestek worden vastgesteld.

(3) Voor de berekening van het deel van het maandelijkse basissalaris voor een bepaalde periode wordt het bedrag van het maandelijkse basissalaris per uur volgens het normale werkschema van de maand vermenigvuldigd met het aantal uren voor de gegeven periode dat overeenkomstig het algemene werkrooster voor die periode moet worden vervuld.

137. § 1 de werkgever kan het loon vaststellen op basis van prestatieloon of door combinatie van prestatieloon en tijdsloon.

(2) Prestatieloon is het loon waarop een werknemer recht heeft op basis van een vooraf bepaalde prestatieverplichting.

(3) Het salaris uitsluitend in de vorm van prestatieloon bepalen is slechts toegestaan in geval van een in de arbeidsovereenkomst opgenomen overeenkomst. In overeenstemming hiermee is tijd de leidraad – ook in het geval van berekening op basis van een combinatie met prestatieloon, indien tijdsloon het totaal aan basissalaris niet haalt.

138. § 1 In het geval van de toepassing van prestatieloon stelt de werkgever een prestatie–eis vast, die dient te worden vastgesteld op basis van een voorafgaande procedure op basis van objectieve meting en berekening, met inbegrip van een onderzoek naar de vraag of voor honderd procent aan de eis kan worden voldaan tijdens de normale werktijd.

(2) Bij het vaststellen van een prestatie–eis of het definiëren van groepen werknemers waarop dezelfde prestatie–eis van toepassing is, moet rekening worden gehouden met de werkomstandigheden van de werkgever, met name de uitvoering van het werk, de arbeidsorganisatie en de technologie.

(3) In geval van een geschil over de vaststelling van de prestatie–eis is het aan de werkgever om te bewijzen dat zijn handelwijze geen inbreuk vormde op de artikelen 1 tot en met 2.

(4) De prestatie–eis en het gebruik van prestatieloon dient schriftelijk te worden medegedeeld aan de werknemer voordat zij worden toegepast.

(5) De prestatieloon voor een voltijds werknemer moet zodanig bepaald worden dat, in het geval van honderd procent behalen van de prestatie–eis en het gewerkt hebben voor een voltijds tijdsbestek, het aan de werknemer te betalen loon ten minste gelijk is aan het in § 153, artikel 1, bepaalde minimumloon.

(6) Tevens is het verplicht een gegarandeerd loon van ten minste de helft van het basissalaris vast te stellen in het geval een werknemer uitsluitend door middel van een prestatieloon wordt beloond.

66. De loontoeslag

139. §.1 De loontoeslag dient bovenop het loon voor de normale arbeidstijd aan de werknemer te worden toegekend.

(2) Basis voor de berekening van de loontoeslag – bij gebrek aan een overeenkomst – is het basis–uurloon van de werknemer.

(3) Bij de berekening van de loontoeslag dient het maandelijks basisloon – in afwijking van § 136, artikel 3 –

a) in het geval van een normale volledige werktijd met honderdvierenzeventig,

b) in het geval van deeltijdse of atypische voltijdswerk met het met honderdvierenzeventig evenredige deel gedeeld te worden.

140. § 1 Voor werkzaamheden op zondag geldt vijftig procent loontoeslag (zondag–gratificatie),

a) indien de werknemer tijdens het werken onder normale werktijden uitsluitend onder de bepaalde voorwaarden van § 101, artikel 1, de leden *d)*, *e)* of *i)*, is te verplichten, en

b) uitzonderlijke werktijd

in de leden *ba)* tot en met *a)* gedefinieerde werknemer,

bb) indien de werknemer op basis van § 101, artikel 1, niet kan worden verplicht tot het uitvoeren van werk.

(2) In het geval een werknemer op een feestdag werkt komt die honderd procent loontoeslag toe.

(3) De loontoeslag volgens artikel 2 is verschuldigd in geval van arbeid op Paas– of Pinksterzondag of op een feestdag die op zondag valt.

141. § 1 Indien de aanvangstijd waarop de ingeroosterde dagelijkse werktijd begint regelmatig varieert, heeft de werknemer recht op een loontoeslag van dertig procent (ploegendiensttoeslag) voor de periode van 18.00 tot 06.00 uur.

2 Bij toepassing van artikel 1 moet de variatie als regelmatig worden beschouwd indien de aanvangstijd van de geplande dagelijkse werktijden over een maand genomen in ten minste een derde van de gevallen afwijkt en er een verschil van ten minste vier uur is tussen de vroegste en de laatste aanvangstijd.

142. § De werknemer heeft – met uitzondering van de werknemer die recht heeft op ploegendienstentoeslag – in het geval van nachtwerk recht op een toeslag van vijftien procent indien het langer duurt dan een uur.

143. § 1 De vergoeding als bedoeld in de artikelen 2 tot en met 5 komt de werknemer boven op het normale werktijd gerelateerde

salaris toe.

(2) De werknemer heeft recht op een aanvullend salaris van vijftig procent of – op grond van een op de werkrelatie van toepassing zijnde regel of een overeenkomst tussen de partijen – vrije tijd.

a) Verordend werk dat bovenop de dagelijkse werkperiode zoals ingeroosterd in uitzonderlijke werktijd,

b) bovenop de ingeroosterde tijd, of

c) boven op de boekhoudkundige periode uitgevoerd wordt.

(3) De vrije tijd mag niet korter zijn dan de duur van de verordende uitzonderlijke werktijd of het verrichte werk en een evenredig deel van het basissalaris is hierop van toepassing.

(4) Op werk verordend tijdens uitzonderlijke werktijd op een overeenkomstig het werkrooster ingeroosterde wekelijkse rustdag (wekelijkse rusttijd) is een loontoeslag van honderd procent van toepassing. De loontoeslag bedraagt vijftig procent indien de werkgever een andere wekelijkse rustdag (wekelijkse rusttijd) beschikbaar stelt.

(5) In geval van verordend werk, verricht op een feestdag, heeft de werknemer in overeenstemming met artikel 4 recht op loontoeslag.

(6) Vrije tijd of de in artikel 4 bedoelde wekelijkse rustdag (wekelijkse rusttijd) dient uiterlijk in de maand volgende op die waarin het extra werk is uitgevoerd, of, in geval van onregelmatige roosterregelingen, uiterlijk voor het einde van de werkperiode of de boekhoudperiode verstrekt te worden. In afwijking hiervan dient werk verricht bovenop een werkroosterperiode uiterlijk voor het einde van de volgende werkroosterperiode verstrekt te worden.

(7) In onderlinge overeenstemming mag de vrije tijd niet later zijn dan 31 december van het jaar volgend op het referentiejaar

verstrekt worden.

144. § 1 Er geldt in het geval van beschikbaarheidsdienst twintig procent, aanwezigheidsdienst veertig procent loontoeslag.

(2) In geval van verricht werk geldt loontoeslag overeenkomstig de §§ 139 tot en met 143.

(3) In het geval van aanwezigheidsdienst geldt, indien het verrichte werk niet meetbaar is – in afwijking van artikelen 1 tot en met 2 – vijftig procent loontoeslag.

145. § 1 De partijen kunnen de in §§ 140 tot en met 142 bepaalde loontoeslag ook bepalen als inherent onderdeel van een basisloon.

(2) De partijen bepalen in de arbeidsovereenkomst

a) in plaats van een loontoeslag,

b) een maandelijkse forfaitaire toeslag die inherent de loontoeslag in geval van beschikbaarheids– of aanwezigheidsdienst en vergoeding voor verricht werk bevat.

(3) Voor de bepaling van het proportionele deel van de forfaitaire toeslag dient § 136, artikel 3, op gepaste wijze

toegepast te worden.

67. Vergoeding bij gebrek aan verricht werk

146. § 1 De werknemer heeft, indien de werkgever niet aan zijn verplichtingen als dienstnemer voldoet tijdens de ingeroosterde werktijd – met uitzondering van onvermijdbare externe redenen – recht op basissalaris.

(2) Indien de werknemer met medewerking van de werkgever van zijn werk wordt ontheven, heeft hij recht op een vergoeding voor de verloren werktijd overeenkomstig hun overeenkomst.

(3) De werknemer heeft recht op afwezigheidsvergoeding

a) voor de duur van het verlof,

b) voor het in § 55 artikel 1, de leden *c) tot en met g),* en § 55, artikel 2, bepaalde geval,

c) voor het in § 55 artikel 1, lid *i)*, bepaalde geval, als hij als getuige wordt gehoord,

d) in het geval van uur– of prestatieloon en de te vervullen werktijd wordt verkort als gevolg van een feestdag die valt op een doorgaans als werkdag geldende dag,

e) als een regel van toepassing op de werkrelatie, de betaling van loon zonder werk zonder de grote daarvan te bepalen voorschrijft.

(4) In afwijking van artikel 3, lid *d)*, heeft de werknemer, indien hij op de feestdag arbeidsongeschikt is, recht op zeventig procent van de afwezigheidsvergoeding. Hij heeft geen recht afwezigheidsvergoeding wanneer hij wegens arbeidsongeschiktheid onderhoudskosten, of werkongeluk–gerelateerde onderhoudskosten ontvangt.

(5) Gedurende het ziekteverlof is er recht op zeventig procent van de afwezigheidsvergoeding.

147. Boven op de in **§** 146, artikel 1, bepaalde vergoeding heeft de werknemer recht op een loontoeslag indien hij op basis van zijn werkrooster recht zou hebben gehad op een loontoeslag.

68. Berekening van de afwezigheidsuitkering

148. § 1 De afwezigheidsuitkering dient met inachtneming van

a) het basissalaris zoals geldig op de periode van toepassing (§ 136), de forfaitaire toeslag (§ 145),

b) het tijdens de van toepassing zijnde periode voorafgaande zes maanden (referentieperiode) uitgekeerde

ba) prestatieloon (§ 150),

bb) en de loontoeslag (§ 151)

bepaald te worden.

(2) De vervaldatum is

a) de begindatum van de afwezigheidsperiode,

b) met betrekking tot de ontslagvergoeding

ba) de datum waarop het ontslag door de werkgever is medegedeeld,

in geval van § 77, artikel 1, de leden *b)* tot en met *c)*, de datum van beëindiging van de werkrelatie, of

c) in geval van aansprakelijkheid voor schadevergoeding, de datum waarop de schade is ingetreden of, indien de werkrelatie voor die datum is beëindigd, de datum van beëindiging van de werkrelatie.

(3) De in artikel 1, lid *a)*, bepaalde vergoeding moet, indien het bedrag daarvan verandert tijdens de periode van afwezigheid, berekent worden met in acht name van het veranderde bedrag voor het deel van na de wijziging.

(4) Bij de vaststelling van de afwezigheidsuitkering moeten de bedragen overeenkomstig artikel 1 samen en in overeenstemming met de bepalingen in §§ 149 tot en met 151 in aanmerking worden genomen.

149. § In het geval van een maandsalaris moeten de bepalingen van § 136 artikel 3 toegepast worden om de vaststelling van het deel van de afwezigheidsvergoeding als bedoeld in § 148, artikel 1, lid *a)*, te bepalen.

(2) Het deel van de in § 148, artikel 1, lid a), bedoelde afwezigheidsuitkering kan ook bepaald en uitgekeerd worden door de uitbetaling van maand– of uurloon en forfaitaire toeslag.

150. § 1 Bij de vaststelling van de afwezigheidsvergoeding dient rekening te worden gehouden

de betaalde prestatievergoeding overeenkomstig de bepalingen van § 137, artikel 3.

(2) Voor het evenredig deel van de referentieperiode – ongeacht de datum van uitbetaling – moet het prestatieloon in aanmerking worden genomen.

(3) In het geval van een prestatieloon moet bij de berekening van de afwezigheidstoeslag het basisloon buiten beschouwing worden gelaten.

(4) Bij de berekening van de afwezigheidstoeslag per uur moet het prestatieloon op zo'n manier in aanmerking worden genomen, dat het bedrag aan prestatieloon over de normale werktijd van de relevante periode gedeeld wordt door het aantal uren dat tijdens de normale werktijd van de relevante periode is gewerkt en vergoed met prestatieloon (deler).

(5) Bij de vaststelling van de afwezigheidsvergoeding moet in het geval werkloon wordt bepaald door het combineren van prestatie– en tijdsloon § 148, artikel 1, lid *a)*, op gepaste wijze in beschouwing worden genomen.

151. § 1 Bij vaststelling van de afwezigheidsvergoeding moeten de zondagvergoeding, de ploegendienstvergoeding, de nachtwerkvergoeding en de loontoeslag als bedoeld in § 144, artikel 1, overeenkomstig de bepalingen in de artikelen 2 tot en met 5 in beschouwing worden genomen.

(2) De zondagvergoeding moet bij berekening van de afwezigheidsvergoeding in aanmerking worden genomen indien de werknemer ten minste een derde van de zondagen tijdens de relevante ingeroosterde werktijdperiode heeft gewerkt.

(3) De ploegendiensttoeslag en nachtwerktoeslag moeten bij de berekening van de afwezigheidstoeslag in aanmerking worden genomen indien de werknemer voor de referentieperiode ten minste dertig procent van zijn ingeroosterde werktijd werk heeft verricht in de juiste voor ploegendiensttoeslag of nachtwerktoeslag in aanmerkingen komende dienst.

(4) De toeslag voor aanwezigheidsdienst en beschikbaarheidsdienst moeten in aanmerking worden genomen voor de berekening van de afwezigheidstoeslag indien de werkgever de werknemer gedurende de referentieperiode gemiddeld over een maand opdracht heeft gegeven tot ten minste zesennegentig uur aan aanwezigheidsdienst of beschikbaarheidsdienst.

(5) Voor de berekening van de afwezigheidsvergoeding per uur wordt de vergoeding in aanmerking genomen door het bedrag van de vergoeding voor de betrokken periode te delen door het aantal uren dat tijdens de betrokken periode is gewerkt tijdens de periode waarin de opdracht heeft plaatsgevonden (beroepsnummer).

152. § 1 Indien tijdens de referentieperiode geen salaris is betaald, wordt het basissalaris in aanmerking genomen bij de berekening van de afwezigheidsvergoeding.

2 Bij een werkrelatie van minder dan zes maanden dient als referentieperiode voor de berekening van de afwezigheidsvergoeding de kalendermaand of –maanden in beschouwing te worden genomen. Bij gebrek aan een volledige kalendermaand moet het basissalaris of de maandelijkse forfaitaire toeslag in beschouwing worden genomen.

153. § De regering wordt gemachtigd de hoogten en toepassingsgebieden van

a) verplicht minimumloon, en

b) gegarandeerd minimum inkomen

– na raadpleging van de Nationale Sociaal–Economische Raad [Nemzeti Gazdagsági és Társadalmi Tanács]

binnen een besluit vast te stellen.

(2) De regering mag voor sommige groepen werknemers de uiteenlopende verplichte

minimumbedragen

minimumloon en gegarandeerd minimum inkomen bepalen.

(3) Bij de vaststelling van het bedrag en de omvang van het verplichte minimumloon en het gegarandeerde minimumloon moet met name rekening worden gehouden met de vereisten die nodig zijn voor de uitvoering van de functie, de kenmerken van de nationale arbeidsmarkt, de situatie van de nationale economie, de specifieke kenmerken van de verschillende sectoren van de nationale economie en van elk geografisch gebied op de arbeidsmarkt.

(4) Het bedrag van het verplichte minimumloon en het gegarandeerde minimumloon moeten per kalenderjaar worden herzien.

(5) De regering wordt gemachtigd om, na raadpleging van de Nationale Sociaal–Economische Raad [Nemzeti Gazdagsági és Társadalmi Tanács], het bedrag van de loonsverhoging dat nodig is om de nettowaarde te bewaren van de lonen onder de 300 000 HUF bruto, de grote van de in dit verband in aanmerking te nemen vergoedingen boven op het loon, en de nadere regels inzake de mate van de verwachte toename aan loonsverhoging per besluit vast te stellen.

d) De voorwaarden voor het uitlenen van arbeidskracht bepaald in §§ 214 tot en met 222

214. § 1 In de toepassing van deze wet

a) uitlenen van werkkracht: de activiteit waarbinnen de verstrekker de bij hem met het oog op uitleen in dienstverband staande werknemer in ruil voor een vergoeding met als doel werk te verrichten tijdelijk overdraagt aan de lener (uitlenen),

b) verstrekker: de werkgever die, de bij hem met het oog op uitleen in dienstverband staande werknemer binnen het raamwerk van een lening tijdelijk overdraagt aan de lener om onder leiding van de lener werk te verrichten,

c) lener: de werkgever onder wiens leiding de werknemer tijdelijk werk verricht,

d) uitzendkracht: een werknemer die met het oog op de lening in dienstverband staat met de verstrekker en jegens wie tijdens de leen de rechten van de werkgever gezamenlijk door de verstrekker en de lener worden uitgeoefend (werknemer),

e) leen: het werk dat door de werknemer voor de lener wordt verricht.

2 De duur van de leen mag niet langer zijn dan vijf jaar, met inbegrip van een verlengde of herhaalde leen binnen zes maanden na de beëindiging van de vorige leen, ongeacht of de leen identiek of verschillend is gerealiseerd op basis van een overeenkomst met een andere verstrekker.

215. § 1 Verstrekker kan zijn

a) De binnen een EER–lidstaat gevestigde onderneming die overeenkomstig het op haar toepasselijke recht werkkracht mag uitlenen, of

b) die binnenlandse [Hongaarse] vennootschap waarvan de leden beperkte aansprakelijkheid hebben of een coöperatie – die ten aanzien van de niet bij haar–aangesloten werknemer – voldoet aan de voorwaarden van deze wet of in andere wetgeving bepaalde voorwaarden en die is ingeschreven bij het openbaar arbeidsorgaan [állami foglalkoztatási szerv].

(2) Indien de verstrekker uit het register wordt geschrapt, zijn de rechtsgevolgen van de invaliditeit van toepassing op de arbeidsovereenkomst.

216. § 1 De werknemer mag niet geleend worden

a) in geval van op werkrelatie van toepassing zijn regelgeving,

b) ter vervanging van werknemers die aan een staking deelnemen,

c) in overschrijding van de in § 214, artikel 2, bepaalde tijdsduur.

(2) De lener mag de werknemer niet verplichten bij een andere werkgever werk te verrichten.

(3) Ongeldig is de overeenkomst,

a) die het verbod op of een beperking van de totstandkoming van een rechtsbetrekking met de lener voorschrijft,

b) volgens welke de werknemer een vergoeding aan de verstrekker moet betalen voor de lening of voor het aangaan van een rechtsbetrekking met de lener.

(4) De lener moet met betrekking tot

a) het aantal binnen het raamwerk van de leen in dienst genomen werknemers és de voorwaarden voor de indienstneming,

b) en de open vacatures

de ondernemingsraad ten minste halfjaarlijks en de werknemers voortdurend op de hoogte houden.

95. Rechtsbetrekking tussen de verstrekker en de lener

217. § 1 De overeenkomst tussen de verstrekker en de lener bevat de essentiële voorwaarden van het leen, en de verdeling van de bevoegdheden van de werkgever. Het recht om de werkrelatie te beëindigen kan alleen door de verstrekker worden uitgeoefend. De overeenkomst moet schriftelijk worden vastgelegd. De overeenkomst tussen de verstrekker en lener is nietig, indien

a) de verstrekker of de eigenaar van de lener geheel of gedeeltelijk dezelfde is,

b) ten minste één van de twee werkgevers voor welk aandeel dan ook eigenaar is van de andere werkgever, of

c) de twee werkgevers met elkaar in verbinding staan op grond van hun eigendomsrechtsrelatie met een derde organisatie.

(2) De verstrekker en de lener kunnen overeenkomen dat de werknemer de niet–salarisgerelateerde beloning direct van de werkgever ontvangt.

(3) De lener stelt de verstrekker schriftelijk in kennis van

a) het normatieve werkschema;

b) wie bevoegd is als werkgever op te treden,

c) de wijze en de termijn voor de verstrekking van de gegevens die dienen als basis voor de uitbetaling van het loon,

d) de geschiktheidscriteria voor de uit te voeren werkzaamheden, en

e) alle omstandigheden die relevant zijn voor de tewerkstelling van de werknemer.

(4) Bij gebrek aan een afwijkende overeenkomst draagt de verstrekker de kosten in overeenstemming van het in § 51, artikel 2, genoemde, met name de reiskosten van de werknemer en de kosten voor de arbeidsgeschiktheidstest die nodig is voor de uitvoering van het werk. De verstrekker is verplicht op verzoek van de lener uiterlijk op de datum waarop de werknemer in dienst treedt

a) overeenkomstig de belastingstelsel vormende wetgeving, de op de gegevens van de door de werkgever en de betaler in dienst zijnde persoon betrekking hebbende, het begin van de juridische verzekering–status noemende, de aan de staatsbelastingautoriteit gedane aanmelding, en

b) de registratie overeenkomstig afzonderlijke wetgeving als verstrekker bewijzende kopieën van documenten

over te dragen.

(5) Tenzij anders is overeengekomen, is de lener verplicht de verstrekker uiterlijk op de vijfde dag van de maand volgende op de betrokken maand alle gegevens te verstrekken die nodig zijn voor de betaling van het loon en voor de nakoming van de werkgevers aangifteplicht van gegevens in verband met de arbeidsverhouding en betaalverplichtingen. Indien de werkrelatie in de loop van de maand eindigt, is de lener verplicht de verstrekker binnen drie werkdagen na de laatste werkdag van de nodige gegevens te voorzien.

96. De werkrelatie met het oog op de leen

218. § 1 In de arbeidsovereenkomst moet worden overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst met als doel te lenen

is opgericht, en moet de aard van het werk en het basissalaris bepaalt worden.

(2) Bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst stelt de verstrekker naast het in § 46 genoemde de werknemer in kennis van zijn inschrijvingsnummer.

(3) De verstrekker stelt de werknemer uiterlijk vóór aanvang van de leen schriftelijk in kennis

a) van de identiteitsgegevens van de lener,

b) het begin van de leen,

c) de locatie waar het werk wordt verricht,

d) het bij de lener leidinggevende werkschema,

e) wie namens de lener optreedt als werkgever,

f) de voorwaarden voor woon–werkverkeer, huisvesting en maaltijden.

(4) Tijdens de leenperiode is het de lener die in verband met

a) de veiligheid van de werknemer op het werk,

b) inbegrip van § 51, artikelen 1 en 3 tot en met 5, en

c) de werktijd– en rusttijd en registratie daarvan

de rechten en plichten van de werkgever richting de werknemer uitoefent en uitvoert.

97. Het vereiste van gelijke behandeling

219. § 1Tijdens de duur van de leen moeten voor de werknemer de basisarbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op werknemers in een werkrelatie met de lener gegarandeerd worden.

(2) De in artikel 1 genoemde fundamentele arbeidsvoorwaarden en werkgelegenheidsvoorwaarden, met name de bescherming van

a) zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven, en

b) jeugdwerknemers,

c) de hoeveelheid loon, de bescherming daarvan en verdere vergoedingen,

d) de bepalingen betreffende vereiste van gelijke behandeling.

(3) De bepalingen betreffende de hoeveelheid loon, de andere beloningen, het vereiste van gelijke behandeling zijn van toepassing vanaf de honderdvierentachtigste dag na de in dienst neming bij de lener op een werknemer, die

a) een werkrelatie heeft, voor onbepaalde tijd met als doel werkkracht uit te lenen, met de verstrekker en een vergoeding ontvangt, zelfs bij afwezigheid van een dienstverband bij een lener,

b) op basis van de bepalingen van de wet CXXIII van 2004 § 1, artikel 2, lid 1, telt als werknemer die langdurig afwezig is van de arbeidsmarkt,

c) bij een in meerderheidseigendom van de lokale overheid zijnde commerciële onderneming non–profitorganisatie, of bij een geregistreerde non–profitorganisatie binnen het kader van een werkleenovereenkomst werk verricht.

(4) Bij toepassing van artikel 3 moeten in geval van herhaalde leningen aan dezelfde lener bij de berekening van dagen de bepalingen van § 214, artikel 2, naar behoren worden toegepast.

98. Beëindiging van de werkrelatie

220. § 1 Bij toepassing van § 66, artikel 2, geldt beëindiging van de leen als een reden die verband houdt met de werking van de verstrekker.

(2) De opzegtermijn is vijftien dagen.

(3) In geval van opzegging door de verstrekker – in afwezigheid van een afwijkende overeenkomst – is tijdens de opzegtermijn

de werknemer ontheven van zijn verplichting om werk te verrichten.

(4) De werknemer kan de arbeidsverhouding ook beëindigen door de arbeidsverhouding met onmiddellijke ingang te beëindigen;

indien de lener getuigenis aflegt van het in § 78, artikel 1, genoemde plichtbreuk of gedrag.

(5) De lener stelt de verstrekker binnen vijf werkdagen na het kennis nemen van het niet–nakomen van der verplichtingen door de werknemer schriftelijk in kennis. De in § 78, artikel 2, bepaalde deadline gaat begint met het verstrekken van de uitleg.

(6) De werknemer deelt de verstrekker de rechtsgeldige verklaring tot beëindiging van de werkrelatie mee.

99. De aansprakelijkheid voor schade

221. § 1 in geval van schade veroorzaakt door de werknemer of schending van persoonlijkheidsrechten, heeft de lener de mogelijkheid zijn vordering tegen de werknemer geldend te maken overeenkomstig de bepalingen van deze wet.

(2) Op basis van de overeenkomst tussen de verstrekker en de lener in geval van het in artikel 1 genoemde moeten op de toegepaste aansprakelijkheid voor de door de werknemer veroorzaakte schade, de civielrechtelijke regels worden toegepast.

(3) Voor toepassing van de civielrechtelijke aansprakelijkheidsregeling voor door een werknemer veroorzaakte schade moet de lener – bij gebrek aan een tussen de verstrekker en lener afwijkende overeenkomst – als werkgever beschouwd worden.

(4) De verstrekker en de lener zijn gezamenlijk en hoofdelijk aansprakelijk voor veroorzaakte schade of voor schending van zijn persoonlijkheidsrechten die de werknemer tijdens het leen heeft geleden.

100. Afwijkende overeenkomst

222. § 1 De overeenkomst van de partijen of collectieve overeenkomst mag van de bepalingen in

a) in §§ 214 tot en met 216,

b) in § 217, artikel 1,

c) in § 218, de artikelen 1 tot en met 2 en 4, lid *a)* en *b),*

mag niet afwijken.

(2) Een collectieve overeenkomst mag slechts van de

a) in § 218, artikel 3,
b) in § 220, de artikelen 2 tot en met 3, en
c) in § 219, artikel 2, de leden *a)* en *b)*,
genoemde bepalingen afwijken ten gunste van de werknemer.

(3) In het geval van uitlenen van arbeidskracht kan het genoemde in
a) § 69, artikelen 1 tot en met 2, en 4,
b) §§ 193 tot en met 195,
c) §§ 198 tot en met 200,
d) § 212 niet worden toegepast.

(4) In geval van het uitlenen van arbeidskracht hoeft het genoemde van § 71 tot en met 76 niet toegepast te worden.

(5) In het geval van een werkrelatie gericht op uitlenen dient § 77, artikel 2, toegepast te worden met de afwijking dat bij de vaststelling van het recht op ontslagvergoeding de duur van de laatste leenperiode van de werkrelatie in beschouwing moet worden genomen.

e) De voorwaarden met betrekking op arbeidsomstandigheden

De voor de gegeven activiteit geldende regels met betrekking op arbeidsomstandigheden zijn van toepassing.

f) Arbeidsvoorwaarden en werkgelegenheidsvoorwaarden voor zwangere vrouwen of vrouwen met jonge kinderen en jeugdarbeiders

f/1 De arbeidsvoorwaarden en werkgelegenheidsvoorwaarden voor zwangere vrouwen of vrouwen met jonge kinderen

53. § 3 De werknemer is niet te verplichten in een andere ruimte te werken zonder haar toestemming
a) vanaf de datum van vaststelling van de zwangerschap tot aan de driejarige leeftijd van haar kind,
b) de zestienjarige leeftijd van haar kind indien zij haar kind alleen opvoedt, en
c) in het geval van langdurige persoonlijke zorg voor een familielid, en
d) de rehabilitatiedeskundige organisatie voor ten minste vijftig procent aan gezondheidsschade vaststelt.

(3) **§** 1 Aan de werknemer moet, indien voor haar positie geldende werkgelegenheidsvoorwaarden niet overeenkomstig het artikel van § 51 kunnen worden aangepast, een voor haar gezondheidstoestand geschikte positie worden aangeboden, indien zij vanaf het tijdstip van vaststelling van de zwangerschap tot de éénjarige leeftijd van haar kind – op grond van een doktersadvies in relatie tot haar geschiktheid voor haar functie – binnen haar functie niet inzetbaar is. Zij moet vrij worden gesteld van het verrichten van werk, indien zij niet op een voor haar gezondheidstoestand gepaste manier kan worden ingezet.

(2) De werknemer heeft recht op een basisloon dat geschikt is voor de aangeboden functie en dat niet minder mag zijn dan het op de arbeidsovereenkomst gebaseerde basisloon. Voor de duur van de vrijstelling heeft zij recht op haar basisloon, tenzij zij de aangeboden functie zonder gegronde reden niet aanvaardt.

60. § 3 De werkgever is verplicht de arbeidsovereenkomst op voorstel van de werknemer tot de

vierjarige leeftijd van haar kind – in het geval van een werknemer die drie of meer kinderen opvoedt tot aan de zesjarige leeftijd van het kind – aan te passen naar deeltijd in overeenstemming met de helft van de normale volledige dagelijkse werktijd.

65. § 1 Zowel de werknemer als de werkgever kan doormiddel van opzeggen de arbeidsovereenkomst beëindigen.

(2) In geval van een overeenkomst van de partijen kan – voor maximaal een jaar vanaf aanvang van de werkrelatie – de werkrelatie niet met opzeggen worden beëindigd.

(3) De werkgever kan de werkrelatie niet door middel van opzeggen tijdens

a) zwangerschap,

b) moederschapsverlof,

c) onbetaald verlof om voor het kind te zorgen (§§ 128 en 130),

d) daadwerkelijke vrijwillige militaire reservedienst, en

e) in overeenstemming met vrouwenwetgeving, de behandeling in verband met menselijke voortplanting, maar maximaal voor de vanaf het begin hiervan te bepalen zes maanden beëindigen.

(4) Vanuit het oogpunt van toepassing van de in artikel 3 bedoelde bescherming geldt de ter kennisgeving van het ontslag of, in geval van collectief ontslag, het tijdstip van de in informatieverstrekking in overeenstemming met § 75, artikel 1.

(5) De werknemer mag slechts verwijzen naar de in artikel 3, de leden *a)* en *e)*, bedoelde omstandigheden indien de werknemer de werkgever daarvan in kennis heeft gesteld. Binnen 15 dagen na de werknemersverklaring volgend op de ontslagmededeling, kan de werkgever het ontslag schriftelijk intrekken.

66. § 4 De werkgever kan de werkrelatie voor onbepaalde tijd van een werknemer die niet gepensioneerd is, beëindigen door binnen de vijf jaar voorafgaand aan de pensioengerechtigde leeftijd die op de werknemer van toepassing is, om redenen van gedrag op basis van de in § 78, artikel 1, bepaalde redenen beëindigen.

(5) De werkrelatie van een werknemer als bedoeld in artikel 4 kan worden beëindigd om redenen die verband houden met de bekwaamheid van de werknemer of het functioneren van de werkgever, indien er bij de werkgever op de in § 45, artikel 3, bedoelde werkplek geen andere open functie is die overeenkomt met de benodigde vaardigheden, scholing, praktijkervaring nodig voor de functie van de werknemer of de werknemer het aanbod van een betrekking in die functie afwijst.

(6) In geval van beëindiging van de werkrelatie van de moeder of zijn kinderen alleen opvoedende vader moeten de bepalingen van de artikelen 4 tot en met 5 toegepast worden tot aan de driejarige leeftijd van het kind, indien de werknemer geen onbetaald verlof wegens zorg voor het kind neemt [§ 128, artikelen 1 en 2].

68. § 1 De opzeggingstermijn gaat niet eerder in dan de dag volgend op de dag van de mededeling van het ontslag.

2 In geval van ontslag door de werkgever gaat de opzeggingstermijn in op zijn vroegst op de dag na het verstrijken van de hieronder genoemde termijn:

a) arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, maar niet langer dan één jaar na het einde van het ziekteverlof,

b) arbeidsongeschiktheid wegens de zorg voor een ziek kind,

c) onbetaald verlof om het familielid thuis te verzorgen.

77. § 1 De werknemer heeft recht op een ontslagvergoeding indien de werkrelatie op basis van
a) ontslag door de werkgever,
b) de beëindiging van de werkgever zonder rechtsopvolging, of
c) § 63, artikel 1, lid *d)*,
ten einde komt.
(2) Het recht op ontslagvergoeding is afhankelijk van de voorwaarde dat de werkrelatie op het moment dat het ontslag wordt medegedeeld of op het moment dat de werkgever ophoudt te bestaan zonder rechtsopvolging gedurende de in artikel 3 bedoelde periode overeind staat. Voor het recht op ontslagvergoeding wordt geen rekening gehouden met de ononderbroken periode van ten minste 30 dagen waarop de werknemer geen recht had op werkloon, behalve voor:
a) zwangerschapsverlof en onbetaald verlof om voor het kind te zorgen (§ 128),
b) onbetaald verlof met het oog op het daadwerkelijk vervullen van de militaire reservedienst op vrijwillige basis (§ 132) voor een ten hoogste drie maanden durende
periode.

113. § 1 De regels inzake werk– en rusttijden moeten toegepast worden met de afwijkingen samengevat in de artikelen 2 tot en met 4
a) vanaf de datum van vaststelling van de zwangerschap van de werkneemster tot de driejarige leeftijd van het kind,
b) in het geval van een werknemer die de het kind alleen opvoed tot aan de driejarige leeftijd van het kind,
c) wanneer er sprake is van een risico voor de gezondheid zoals gedefinieerd in de regelgeving van toepassing op de werkrelatie.
(2) In het in artikel 1 bepaalde geval
a) kunnen ongelijke werktijdregelingen alleen worden toegepast als de werknemer daarmee instemt,
b) kunnen de wekelijkse rustdagen niet ongelijk verdeeld worden,
c) kunnen uitzonderlijke werktijden of beschikbaarheidsdienst niet verordend worden.
(3) Voor de in artikel 1, de leden *a) tot en met b)*, bedoelde werknemer mag nachtwerk niet worden verordend.
(4) In het in artikel 1, lid*c)*, bepaalde geval mag de geplande dagelijkse werktijd van de werknemer tijdens nachtelijke werkverrichting niet meer dan acht uur bedragen.
(5) Aan de zijn kind alleen opvoedende werknemer – vanaf de driejarige leeftijd van zijn kind tot aan de vierjarige leeftijd – kunnen uitzonderlijke werktijden of aanwezigheidsdiensten – met uitzondering van de in § 108, artikel 2, genoemde bepalingen slechts worden verordend met zijn instemming.

115. § 1 De werknemer heeft in elk kalenderjaar recht op verlof op basis van de op het werk doorgebrachte tijd, bestaande uit standaard en extra verlof.
(2) Als op het werk doorgebrachte tijd komt in toepassing van artikel 1 in aanmerking
a) de vrijstelling van verplichting tot uitvoering van werk op basis van het werktijdrooster,
b) het verlof,
c) het moederschapsverlof,
d) de eerste zes maanden van het opgenomen verlof zonder loon met als doel de zorg voor een kind (§ 128),
e) de arbeidsongeschiktheid,
f) het daadwerkelijk vervullen van de militaire reservedienst op vrijwillige basis voor ten

hoogste drie maanden,

g) de voor de vrijstelling van verrichting van werk in § 55, artikel 1, de leden *b) tot en met k)* bepaalde duur.

118. § 1 De werknemer heeft recht op voor zijn/haar jonger dan zestien jaar zijnde

a) enig kind twee,

b) twee kinderen vier,

c) voor meer dan twee kinderen in totaal zeven werkdagen aanvullend verlof.

(2) Het met artikel 1 in overeenstemming zijnde extra verlof wordt verhoogd met twee werkdagen per gehandicapt kind indien het kind van de werknemer gehandicapt is.

(3) Voor het recht op ontspanningsverlof wordt het kind voor het eerst in het geboortejaar en voor het laatst in het jaar waarin het de leeftijd van zestien jaar bereikt, in aanmerking genomen.

(4) De vader heeft in geval van geboorte van een kind, uiterlijk tot het einde van de tweede maand na de geboorte, recht op vijf, in het geval van de geboorte van een meerling zeven, extra verlofdagen welke toegekend dienen te worden op het tijdstip zoals gevraagd. Recht op verlof is er ook indien het kind stil geboren wordt of tijdens de geboorte komt te overlijden.

126. § 1 De werkgever geeft de werknemer per kalenderjaar 15 werkdagen ziekteverlof voor de duur van de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte.

(2) In afwijking van de in artikel 1 genoemde bepalingen wordt in overeenstemming met de sociale–zekerheidsregelgeving geen ziekteverlof toegekend voor de duur van arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval, een beroepsziekte en arbeidsongeschiktheid wegens een bedreigde zwangerschap.

(3) In het geval van een in de loop van het jaar aanvangende werkrelatie, heeft de werknemer recht op een evenredig deel ziekteverlof.

127. § 1 De moeder heeft recht op een zwangerschapsverlof van 24 aaneengesloten weken waarbij zij verplicht is hiervan twee weken te gebruiken.

(2) Geboorteverlof komt ook toe aan de ouder die vanwege de gezondheidstoestand of het overlijden van de moeder op basis van een uitvoerbare rechterlijke beslissing of een uitvoerbare voogdijbeslissing voor het kind zorgt.

(3) Het geboorteverlof wordt – bij gebrek aan een afwijkende overeenkomst – op zodanige wijze toegekend dat het niet meer dan vier weken voor de verwachte bevallingsdatum valt.

(4) Het niet gebruikte gedeelte van het geboorteverlof, indien het kind in de instelling voor de verzorging van vroeggeboren kinderen wordt verzorgd, mag tot één jaar na de bevalling nadat het kind uit de instelling voor vroeg geboren kinderen is ontslagen, worden opgenomen.

(5) De duur van het geboorteverlof wordt met uitzondering voor rechten die specifiek verband houden met verricht werk als in werkverband doorgebrachte tijd beschouwd.

128. § 1 De werknemer heeft tot dat het kind het derde levensjaar heeft volbracht – vanuit het doel het kind te verzorgen – recht op onbetaald verlof, wat op het door de werknemer gevraagde tijdstip moet worden gegeven.

(2) De werknemer – met als doel om voor een geadopteerd kind te zorgen – heeft vanaf de aanvangsdatum van de plaatsing van het kind gerekend voor drie jaar, in het geval van een kind van meer dan drie jaar, zes maanden recht op onbetaald verlof dat op het tijdstip in overeenstemming met het verzoek van de werknemer moet worden gegeven.

(3) De werknemer heeft volgens Wet LXXXIII van het jaar 1997 houdende de uitkeringen van

de verplichte gezondheidsverzekering, § 42/G tijdens de duur van de kinderzorgtoeslag recht op onbetaald verlof.

129. § 1 Het in de §§ 127 tot en met 128 bepaalde verlof wordt beëindigd
a) in geval van stille geboorte van het kind,
b) indien het kind overlijdt, op de vijftiende dag na het overlijden,
c) indien het kind – overeenkomstig de bepalingen van afzonderlijke wetgeving – voor tijdelijk effect is geplaatst, in tijdelijke of langdurige zorg is opgenomen, en gedurende meer dan dertig dagen in een sociale wooninstelling is geplaatst, de dag na de plaatsing van het kind.
(2) In het in artikel 1 aangegeven geval mag het verlof na de bevalling niet korter zijn dan zes weken.

130. § In het belang van de persoonlijke zorg voor het kind van de werknemer – boven op de bepalingen in § 128, artikelen 1 en 2 – komt onbetaald verlof toe totdat het tiende levensjaar van het kind vervuld is voor de duur van de uitkering ter ondersteuning van de persoonlijke verzorging van het kind.

f/2 Arbeidsvoorwaarden en werkgelegenheidsvoorwaarden voor jeugdwerknemers

294. § 1 In de toepassing van deze wet
a) jeugdwerknemer: de werknemer die de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt,

21. § 4 De toestemming van de wettelijke vertegenwoordiger is vereist voor de geldigheid van een rechtshandeling van de jonge werknemer of van een werknemer die gedeeltelijk beperkt is om op te treden in een groep arbeidsgerelateerde aangelegenheden die gericht zijn op het sluiten, wijzigen, beëindigen of aangaan van de arbeidsovereenkomst.

114. § 1 De jeugdwerknemer mag geen nachtwerk, en uitzonderlijke werktijd worden verordend.
(2) De maximale dagelijkse arbeidstijd van een jeugdwerknemer bedraagt acht uur en de werktijd voor verricht werk binnen het kader van verschillende werkrelaties moet samen worden geteld.
(3) Voor de jeugdwerker
a) mag er ten hoogste één wekelijks werkrooster worden vastgesteld,
b) moet in het geval van ingeroosterde dagelijkse werkuren van meer dan vierenhalf uur: ten minste dertig minuten voor dagelijkse werkuren die meer dan zes uur zijn gepland, ten minste vijfenveertig minuten onderbrekingen tussen de werkzaamheden,
c) ten minste 12 uur aan dagelijkse rusttijd worden geboden.
(4) In het geval van de jeugdwerknemer mogen de wekelijkse rustdag en de wekelijkse rusttijd niet ongelijk worden verdeeld.

119. § 1 Een jeugdwerknemer heeft recht op vijf extra verlofdagen per jaar, voor het laatst in het jaar waarin hij de leeftijd van 18 jaar bereikt.

g) Het vereiste van gelijke behandeling

De regels van Wet CXXV van het jaar 2003 houdende gelijke behandeling en de bevordering van gelijke kansen moeten in beschouwing worden
genomen: http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=76310.381616

h) *De* voorwaarden voor de huisvesting die de werkgever aan de werknemer ter beschikking stelt

Op grond van Wet I van het jaar 2012 houdende het arbeidswetboek § 51, artikel 2, is de werkgever verplicht de werknemer de kosten voor de uitvoering van de arbeidsrelatie met die reden ontstaat terug te betalen.

In geval van detachering van een werknemer worden de huisvestingskosten beschouwd als redelijke kosten voor de uitvoering van de arbeidsverhouding, zodat de werkgever verplicht is deze te vergoeden dan wel te voorzien in accommodatie.

i) De mate van vergoeding of kostendekking van de reis–, maaltijd– en verblijfkosten van gedetacheerde werknemers die op het grondgebied van *Hongarije* in het kader van een tijdelijke regeling in dienst zijn, of van werknemers die op het grondgebied van Hongarije wonen indien zij naar een arbeidsplaats worden gestuurd buiten hun gewone werkplek

Op grond van Wet I van het jaar 2012 houdende het arbeidswetboek § 51, artikel 2, is de werkgever verplicht de werknemer de kosten voor de uitvoering van de arbeidsrelatie met die reden ontstaat terug te betalen.

In geval van detachering van een werknemer worden de huisvestingskosten beschouwd als redelijke kosten voor de uitvoering van de arbeidsverhouding, zodat de werkgever verplicht is deze te vergoeden dan wel te voorzien in accommodatie.

Vergoeding van de reiskosten van werknemers gebeurd op basis van Regeringsbesluit 39/2010 (II. 26.) houdende de vergoeding van reiskosten in verband met woon–werkverkeer.

In het geval van een binnenlandse detachering heeft de werknemer recht op een dagvergoeding ter dekking van de extra kosten, waarvan de regels zijn opgenomen in het Regeringsbesluit 437/2015 (XII. 28.) houdende de vergoeding van de kosten van werknemers die bij hun officiële detachering in het binnenland zijn gedetacheerd.

In geval van buitenlandse detachering is AW. § 51, artikel 2, van toepassing op de vergoeding van kosten. Regeringsbesluit 285/2011 (XII. 22.) houdende de erkende kosten van buitenlandse detachering kan niet de hoogte van de dagvergoeding bepalen, slechts de Wet CXVII van het jaar 1995 houdende de persoonlijke inkomstenbelasting, bijlage 3, hoofdstuk II. te vergoede kosten zonder rekening artikel 7, lid *a)*, en het sublid van lid*b)*, bepaalt de hoogte van de dagelijkse kosten.

Bijzondere regels voor uitgebreide sectorale collectieve overeenkomsten

Sectoraal Collectieve Overeenkomst voor de Bouw

72.1. Bij afwezigheid van maaltijden in natura verstrekt de werkgever de werknemers en

beroepsleerlingen tegoedbonnen of maaltijdbijdragen tot aan de ten alle tijden geldige in de wetgeving vastgestelde maandelijkse belastingvrije drempel.

77.1. Verblijfkosten kunnen aan de werknemers worden vergoed. De voorwaarden hiervoor worden door de werkgever en de werknemer afzonderlijk overeengekomen. De overeenkomst moet schriftelijk worden vastgelegd.

Collectieve Overeenkomst Horeca en Toerisme

29. § 8 In geval van detachering en verordening bij een werkgever die in een andere locatie werkzaam is, moet de werknemer, indien de werkgevers niet zelf in de maaltijden van de werknemer voorziet, een forfaitaire maaltijdvergoeding worden gegeven ter waarde van het in wetgeving vastgestelde tarief.

31. § 3 Welzijn en sociale uitkeringen kunnen in beginsel:
a) het verstrekken van eendaagse, niet–terugvorderbare of gesubsidieerde hoofdgerechten of maaltijdbijdragen;
c) waar nodig en mogelijk voorzien in huisvesting voor werknemers.