

ZASADY MINIMALNE MAJĄCE ZASTOSOWANIE PRZY DELEGACJACH NA WĘGRY

Art. 295 Ustawy nr I. z 2012 r. o Kodeksie pracy (dalej zwanej: Kp.) stanowi, że jeśli pracodawca zagraniczny zatrudnia pracownika tymczasowo na Węgrzech, do stosunku pracy pracownika muszą być zastosowane pewne minimalne warunki, nawet jeśli ten stosunek nie podlega regulacjom węgierskiego prawa pracy.

Niniejszym przedstawiamy przepisy Kp. mające zastosowanie do delegowania pracowników na Węgry oraz minimalne warunki mające zastosowanie do takiego delegowania.

295. Art.(1) Jeśli pracodawca zagraniczny - na podstawie umowy z podmiotem trzecim - zatrudnia pracownika na terytorium Węgier w ramach stosunku pracy, który zgodnie z art. 3 ust. 2 nie podlega niniejszej ustawie, na ów stosunek pracy, z wyjątkiem przewidzianym w ust. 4, w zakresie:

- a) **najdłuższego czasu pracy lub najkrótszego czasu odpoczynku,**
- b) **minimalnego wymiaru płatnego urlopu rocznego,**
- c) **wysokości wynagrodzenia ogólnie obowiązującego w miejscu pracy,**
- d) **warunków dotyczących zatrudniania tymczasowego określonych w Art. 214-222,**
- e) **warunków bezpieczeństwa i higieny pracy,**
- f) **warunków zatrudnienia kobiety w ciąży lub wychowującej małe dziecko, warunków podjęcia pracy i zatrudnienia pracowników młodych, oraz**
- g) **wymogu równego traktowania,**
- h) **warunków zakwaterowania zapewnianego pracownikowi przez pracodawcę,**
- i) **stawek dodatków lub zwrotu kosztów podróży, pobytu i zakwaterowania poniesionych przez pracownika czasowego w związku z oddelegowaniem na Węgry lub w trakcie pobytu na Węgrzech w przypadku oddelegowania do miejsca pracy innego niż zwykle miejsce pracy należy stosować przepisy węgierskiego prawa pracy, w tym postanowień zawartych w układach zbiorowych o mocy obejmującej stosunki pracy.**

(2) Ust. 1 ma również zastosowanie, jeżeli zatrudnienie ma miejsce w węgierskim zakładzie pracodawcy zagranicznego lub pracodawcy należącego do tej samej grupy co pracodawca zagraniczny.

(3) Dla celów ust. 1 lit. c) pod pojęciem „wynagrodzenie ogólnie obowiązujące w miejscu pracy” rozumie się wynagrodzenie określone w art. 136-153. Składki na uzupełniające zakładowe systemy emerytalne oraz wynagrodzenie wypłacane pracownikowi niepodlegające opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych nie są zaliczane do wynagrodzenia.

(4) W odniesieniu do warunków, o których mowa w ust. 1, stosuje się postanowienia układu zbiorowego pracy obowiązującego w danym sektorze lub podsektorze.

(5) Jeżeli okres oddelegowania określony w ust. 1 przekracza dwanaście miesięcy, do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy niniejszej ustawy, z wyjątkiem postanowień ust. 7.

(6) Okres, o którym mowa w ust. 5, ulega przedłużeniu o dalsze sześć miesięcy, jeżeli pracodawca zagraniczny złoży organowi pracy uzasadnione zawiadomienie.

(7) W przypadku oddelegowań przekraczających dwanaście miesięcy, postanowienia

- a) Rozdziału VII.,
- b) Rozdziału X.,

c) Art. 228 oraz

d) przepisy dotyczące dodatkowych pracowniczych programów emerytalnych nie mają zastosowania.

(8) Jeśli pracodawca zagraniczny zastępuje pracownika innym pracownikiem wykonującym zadanie w tym samym miejscu pracy na Węgrzech (delegowanie naprzemienne), okres delegowania jest równy całkowitemu okresowi delegowania pracowników, których dotyczy delegowanie naprzemienne. Przy określaniu zadania do wykonania na danym stanowisku pracy należy wziąć pod uwagę charakter świadczonej usługi, zadanie do wykonania oraz miejsce wykonywania pracy.

(9) Postanowień ust. 1-4 nie stosuje się, jeżeli w zakresie warunków określonych w ust. 1 prawo ogólnie właściwe dla stosunku pracy jest dla pracownika korzystniejsze.

296. Art.ust. 1 Postanowienia art. 295 nie mają zastosowania do personelu pracodawcy wykonującego działalność w zakresie żeglugi handlowej, zatrudnionego na pokładzie statku morskiego.

Ust. 2 Przepisy art. 295 ust. 1 lit. b)-c) w odniesieniu do minimalnego wymiaru wypłacanego urlopu wypoczynkowego i minimalnej kwoty wynagrodzenia nie mają zastosowania do pracownika delegowanego przez usługodawcę do wykonania pierwszego montażu lub instalacji towarów w ramach umowy, jeżeli czas trwania pracy na Węgrzech nie przekracza ośmiu dni, z wyjątkiem sytuacji, gdy wykonywana jest działalność określona w art. 295 ust. 4.

297. Art. Ust. 1 Przed zawarciem umowy o świadczenie usług podmiot uprawniony poinformuje pisemnie zagranicznego pracodawcę o warunkach zatrudnienia obowiązujących zgodnie z Art. 295. Jeśli podmiot wypożyczający siłę roboczą zgodnie z art. 215 ust. 1 lit. a) tymczasowo przydzieli pracownika do pracy na Węgrzech w ramach usług agencji pracy tymczasowej, podmiot zatrudniający poinformuje podmiot wypożyczający o warunkach zatrudnienia i wynagrodzenia mających zastosowanie do pracownika. W przypadku nieprzekazania tych informacji, podmiot uprawniony ponosi odpowiedzialność jako poręczyciel za roszczenia pracownika określone w Art. 295.

(2) Jeżeli podmiot uprawniony wiedział lub przy zachowaniu należytej staranności powinien był wiedzieć, że pracodawca zagraniczny nie wywiązał się z obowiązku zapłaty wynagrodzenia i składek w okresie zatrudnienia pracownika, odpowiada on solidarnie z pracodawcą zagranicznym za wypłatę należnego pracodawcy zagranicznemu wynagrodzenia i składek.

(3) W celu zapewnienia możliwości weryfikacji treści postanowień Art. 295, podmiot uprawniony powinien zapewnić, że

a) **umowy o pracę** lub inne równoważne dokumenty pracowników delegowanych,

b) ich **ewidencja czasu pracy** oraz

c) papierowe lub elektroniczne **kopie ich dokumentów dotyczących wypłaty wynagrodzenia** są **dostępne i możliwe do sprawdzenia** w miejscu pracy przez cały okres delegowania oraz w siedzibie pracodawcy lub w miejscu prowadzenia działalności przez 3 lata po zakończeniu delegowania.

(4) Pracodawca zagraniczny wyznacza osobę odpowiedzialną za **kontakty** z urzędem pracy działającym jako organ wyznaczony oraz za **wysyłanie i odbieranie dokumentów**, o których mowa w ust. 3. Pracodawca zagraniczny jest zobowiązany niezwłocznie poinformować urząd pracy o osobie pełnomocnika oraz o każdej zmianie osoby pełnomocnika.

(5) Pracodawca zagraniczny, jeżeli nie jest to pełnomocnik, o którym mowa w ust. 4, wyznacza **osobę kontaktową**, za pośrednictwem której **partnerzy społeczni mogą kontaktować się z**

usługodawcą w celu prowadzenia rokowań zbiorowych w trakcie świadczenia usługi.

(6) Jeżeli osoba wyznaczona zgodnie z ust. 5 nie przebywa na stałe na Węgrzech, jako pełnomocnika można wyznaczyć jedynie osobę, która jest dostępna w przypadku rozsądnej i uzasadnionej prośby.

a) Wymiar najdłuższego czasu pracy lub najkrótszego okresu odpoczynku

92. Art.Ust. 1 Pełny **dobowy czas pracy** wynosi osiem godzin dziennie (ogólny pełny dobowy czas pracy).

(2) Dobowy czas pracy na mocy porozumienia stron może zostać wydłużony do maksymalnie dwanaście godzin dziennie, jeśli pracownik

- a) pełni stanowisko obejmujące pozostanie w gotowości do pracy,
- b) jest krewnym pracodawcy lub właściciela (dłuższy czas pracy w pełnym wymiarze godzin).

(3) Dla celów ust. 2, za właściciela uważa się wspólnika spółki, jeżeli dysponuje on ponad dwudziestoma pięcioma procentami głosów przy podejmowaniu decyzji dotyczących spółki.

99. Art.Ust. 2 Planowy

a) **dobowy czas pracy** pracownika może wynosić maksymalnie dwanaście godzin, zaś planowy

b) **tygodniowy czas pracy** - maksymalnie czterdzieści osiem godzin.

(3) W przypadku pracownika zatrudnionego na mocy art. 92 ust. 2, na mocy pisemnego porozumienia stron, planowy dobowy czas pracy pracownika może wynosić

- a) maksymalnie dwadzieścia cztery godziny,
- b) zaś planowy tygodniowy czas pracy - maksymalnie siedemdziesiąt dwie godziny

. Umowa może być rozwiązana przez pracownika z ostatnim dniem miesiąca kalendarzowego, lub - w przypadku wprowadzenia banku godzin - z ostatnim dniem banku godzin, z zachowaniem piętnastodniowego okresu wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy, ze względu na postanowienia Art. 6 i 7, nie może doznać bezprawnej szkody.

(4) Planowy dobowy lub tygodniowy czas pracy pracownika może przekroczyć czas określony w ust. 2-3 o maksymalnie jedną godzinę, jeżeli zmiana czasu z letniego na zimowy przypada na okres planowanego czasu pracy.

(5) Do planowego dobowego czasu pracy pracownika

- a) wlicza się czas trwania nadzwyczajnego czasu pracy,
- b) o którym mowa w Art. 107 lit. a) [odmienny od harmonogramu], zaś do tygodniowego czasu pracy - czas trwania nadzwyczajnego czasu pracy, o którym mowa w Art. 107 [odmienny od harmonogramu, przewyższający bank godzin, wybiegający poza tygodniowy wymiar czasu pracy, na którym opiera się okres rozliczeniowy oraz okres pełnienia dyżuru] .

(6) Pełen czas dyżuru wlicza się do planowanego dziennego czasu pracy pracownika, jeśli nie można zmierzyć czasu trwania pracy.

(7) W przypadku nierównomiernego rozkładu czasu pracy, wymiar tygodniowego czasu pracy zgodny z harmonogramem pracy

- a) ustala się w okresie ustalonym zgodnie z art. 94 ust. 1 i 2, lub
- b) jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi, albo związanymi z organizacją pracy, jako średnią z okresu dwunastu miesięcy, zgodnie z postanowieniem układu zbiorowego.

(8) W przypadku pracodawcy, który stosuje harmonogram pracy ustalony zgodnie z Art. 102 ust. 5, w razie braku banku godzin, ust. 2 lit. b) i ust. 3 lit. b) nie mają zastosowania w tygodniu

kalendarzowym, którego dotyczy praca w sobotę.

104. Art. Ust. 1 Między zakończeniem dziennej pracy a rozpoczęciem pracy w następnym dniu roboczym musi upłynąć co najmniej jednaście godzin nieprzerwanego odpoczynku (zwanego dalej "**dziennym okresem odpoczynku**").

(2) Długość dziennego okresu odpoczynku wynosi co najmniej osiem godzin

a) w przypadku pracowników zatrudnionych

b) w systemie pracy podzielonej,

c) w systemie nieprzerwanym,

d) wielozmianowym

lub sezonowym.

(3) Dzienny okres odpoczynku wynosi co najmniej dziesięć godzin, jeśli przypada on w dniu zmiany czasu z zimowego na letni, lub co najmniej siedem godzin, jeśli zastosowanie ma ust. 2.

(4) W przypadku gdy zastosowanie ma ust. 2 lub ust. 3, łączny czas trwania dwóch kolejnych dziennych okresów odpoczynku nie może być krótszy niż dwadzieścia dwie godziny.

(5) Po dyżurze nie przewiduje się okresu odpoczynku, jeśli pracownik nie świadczył pracy.

105. Art. Ust. 1 Należy przydzielić dwa dni odpoczynku w tygodniu (**dni odpoczynku tygodniowego**). Tygodniowe dni odpoczynku mogą być rozłożone nierównomiernie.

(2) W przypadku nierównomiernego rozkładu czasu pracy, po sześciu kolejnych dniach roboczych należy przyznać co najmniej jeden dzień odpoczynku tygodniowego.

(3) W przypadku nierównomiernego rozkładu czasu pracy

a) pracownikom zatrudnionym w systemie ciągłym,

b) wielozmianowym

c) lub sezonowym należy przyznać co najmniej jeden dzień odpoczynku tygodniowego w miesiącu.

(4) Co najmniej jeden tygodniowy dzień odpoczynku w miesiącu musi przypadać w niedzielę, z wyjątkiem art. 101 ust. 1 lit. f).

106. Art. Ust. 1 Zamiast cotygodniowych dni odpoczynku pracownik jest uprawniony do nieprzerwanego **cotygodniowego okresu odpoczynku** trwającego co najmniej czterdzieści osiem godzin tygodniowo.

(2) Tygodniowy okres odpoczynku pracownika - z wyjątkiem art. 101 ust. 1 lit. f) - co najmniej raz w miesiącu powinien być zaplanowany na niedzielę.

(3) W przypadku nierównomiernego rozkładu czasu pracy, zamiast tygodniowego okresu odpoczynku przewidzianego w ust. 1, i z zastrzeżeniem stosowania ust. 2, pracownikowi może zostać przyznany nieprzerwany tygodniowy okres odpoczynku trwający co najmniej czterdzieści godzin tygodniowo, w tym jeden dzień kalendarzowy. Pracownikowi należy przyznać co najmniej czterdzieści osiem godzin odpoczynku tygodniowego uśrednionego w stosunku do banku godzin lub okresu rozliczeniowego.

107. Art. Nadzwyczajnym czasem pracy

a) jest czas pracy odbiegający od harmonogramu pracy,

b) wykraczający poza bank godzin,

c) wykraczający poza tygodniowy wymiar czasu pracy, na którym jest oparty okres rozliczeniowy

d) oraz czas pełnienia dyżuru.

b) Najniższy wymiar rocznego urlopu płatnego

116. Art. Urlop podstawowy wynosi dwadzieścia dni roboczych.

117. Art. Ust. 1 Pracownikowi przysługuje:

- a) od ukończenia dwudziestego piątego roku życia jeden,
- b) od ukończenia dwudziestego ósmego roku życia dwa,
- c) od ukończenia trzydziestego pierwszego roku życia trzy,
- d) od ukończenia trzydziestego trzeciego roku życia cztery,
- e) od ukończenia trzydziestego piątego roku życia pięć,
- f) od ukończenia trzydziestego siódmego roku życia sześć,
- g) od ukończenia trzydziestego dziewiątego roku życia siedem,
- h) od ukończenia czterdziestego roku życia osiem,
- i) od ukończenia czterdziestego trzeciego roku życia dziewięć,
- j) od ukończenia czterdziestego piątego roku życia dziesięć dni roboczych urlopu dodatkowego.

(2) Pierwszym rokiem, w którym pracownik jest uprawniony do dodatkowego urlopu o dłuższym okresie trwania, jest rok, w którym osiąga on wiek określony w ust. 1.

118. Art. Ust. 1 Pracownikowi przysługują dalsze

- a) dwa dni urlopu dodatkowego za posiadane jedno,
- b) cztery dni urlopu dodatkowego za posiadane dwoje,
- c) siedem dni urlopu dodatkowego za posiadane ponad dwoje dzieci w wieku nieprzekraczającym szesnastu lat.

(2) Urlop dodatkowy określony w ust. 1 zwiększa się o dodatkowe dwa dni robocze za każde dziecko niepełnosprawne, jeżeli dziecko pracownika jest niepełnosprawne.

(3) Pod względem uprawnienia do dodatkowego urlopu dziecko uwzględnia się po raz pierwszy w roku jego urodzenia, a po raz ostatni w roku, w którym ukończy szesnasty rok życia.

(4) Ojciec w przypadku urodzenia się dziecka jest uprawniony do pięciu dni roboczych, lub w przypadku urodzenia się bliźniąt, siedmiu dni roboczych urlopu dodatkowego, przyznawanego najpóźniej do końca drugiego miesiąca po urodzeniu dziecka, w terminie, o który wystąpi. Urlop przysługuje również w przypadku urodzenia martwego lub śmierci dziecka.

119. Art. Ust. 1 Młodemu pracownikowi przysługuje pięć dni roboczych urlopu dodatkowego rocznie, ostatni raz w roku, w którym ukończy osiemnasty rok życia.

Ust. 2 Pracownikowi pracującemu stale pod ziemią lub na stanowisku pracy narażonym na promieniowanie jonizujące przez co najmniej trzy godziny dziennie, przysługuje pięć dni roboczych urlopu dodatkowego rocznie.

120. Art. Pracownikowi

- a) o zmniejszonej zdolności do pracy,
- b) uprawnionemu do renty z tytułu niepełnosprawności; lub
- c) uprawnionemu do renty osób niewidomych, przysługuje pięć dni roboczych urlopu dodatkowego rocznie.

c) Kwota najniższego wynagrodzenia za pracę

136. Art. Ust. 1 Jako wynagrodzenie podstawowe należy określić co najmniej wynagrodzenie, o którym mowa w art. 153 ust. 1.

(2) Wynagrodzenie podstawowe należy ustalić w postaci stawki czasowej.

(3) Obliczając część miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego należną za dany okres, należy pomnożyć kwotę miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego należną za godzinę pracy według ogólnego harmonogramu pracy w danym miesiącu przez liczbę godzin do przepracowania według ogólnego harmonogramu pracy w tym okresie.

137. Art. Ust. 1 Pracodawca może również ustalić wynagrodzenie w systemie akordowym lub poprzez połączenie stawki czasowej i systemu akordowego.

(2) Wynagrodzenie w systemie akordowym to wynagrodzenie wypłacane pracownikowi wyłącznie na podstawie z góry indywidualnie określonych wymagań dotyczących wyników pracy.

(3) Wynagrodzenie może być ustalone wyłącznie w systemie akordowym tylko w przypadku uzgodnienia takiego rozwiązania w umowie o pracę. To samo dotyczy wynagrodzenia ustalonego poprzez połączenie stawki czasowej i systemu akordowego, jeżeli wynagrodzenie ze stawek czasowych jest niższe od wynagrodzenia podstawowego.

138. Art. Ust. 1 W przypadku systemu akordowego pracodawca ustala wymagania wynikowe, które muszą być określone na podstawie wcześniejszej procedury opartej na obiektywnych pomiarach i kalkulacjach, w tym oceny, czy wymóg ten może być spełniony w stu procentach w normalnym czasie pracy.

(2) Przy ustalaniu wymagań dotyczących wyników pracy lub określaniu grup pracowników podlegających tym samym wymaganiom dotyczącym wyników pracy, należy uwzględnić warunki pozostające w gestii pracodawcy, w szczególności świadczenie pracy, jej organizację i wykorzystywaną technologię.

(3) W przypadku sporu dotyczącego ustalenia wymagań dotyczących wyników pracy, na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia, że jego postępowanie nie naruszyło ust. 1-2.

(4) Wymóg dotyczący wyników pracy i współczynnik wynagrodzenia za wyniki pracy przed ich zastosowaniem należy podać do wiadomości pracownika na piśmie.

(5) Współczynnik wynagrodzenia za wyniki, mający zastosowanie do pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, ustala się w taki sposób, aby w przypadku spełnienia wymogu wydajności w stu procentach i świadczenia pracy w pełnym wymiarze, wynagrodzenie przysługujące pracownikowi było co najmniej równe wynagrodzeniu o którym mowa w Art. 153 ust. 1.

(6) W przypadku pracownika wynagradzanego wyłącznie w systemie akordowym należy również określić wynagrodzenie gwarantowane, w wysokości co najmniej połowy wynagrodzenia podstawowego.

66. Dodatek do wynagrodzenia

139. Art. Ust. 1 Dodatek do wynagrodzenia przysługuje pracownikowi dodatkowo poza wynagrodzeniem za zwykły czas pracy.

(2) O ile nie uzgodniono inaczej, podstawą do wyliczenia dodatku do wynagrodzenia jest podstawowa stawka godzinowa pracownika.

(3) Przy ustalaniu podstawy do obliczania dodatku do wynagrodzenia, kwota miesięcznego wynagrodzenia podstawowego - w drodze odstępstwa od Art. 136 ust. 3. - należy podzielić

a) w przypadku ogólnego pełnego wymiaru czasu dobowego pracy - przez sto siedemdziesiąt cztery godziny,

b) w przypadku niepełnego lub odmiennego od ogólnego wymiaru pełnego czasu dobowego pracy - przez proporcjonalną część stu siedemdziesięciu czterech godzin.

140. Art. Ust. 1 W przypadku świadczenia pracy w niedziele, przysługuje pięćdziesiąt procent dodatku do wynagrodzenia (dodatek niedzielny),

a) jeśli pracownik jest zobowiązany do pracy w normalnych godzinach pracy tylko na podstawie warunków określonych w art. 101 ust. 1 lit. d), e) lub i), oraz

b) na nadzwyczajny czas pracy

ba) pracownikowi określonego w lit.a),

bb) jeśli pracownik na podstawie Art. 101 ust. 1 nie jest zobowiązany do pracy w normalnych godzinach pracy.

(2) W przypadku świadczenia pracy w dni wolne od pracy pracownikowi przysługuje sto procent dodatku do wynagrodzenia.

(3) Dodatek przewidziany w ust. 2 przysługuje za świadczenie pracy w Niedzielę Wielkanocną, Niedzielę Zielonych Świątek lub dzień wolny od pracy przypadający na niedzielę.

141. Art. Ust. 1 Jeśli czas rozpoczęcia planowego dziennego czasu pracy ulega regularnym zmianom, pracownikowi za świadczenie pracy w okresie między godziną osiemną a szóstą przysługuje trzydzieści procent dodatku do wynagrodzenia (dodatek zmianowy) .

Ust. 2 Do celów ust. 1 zmianę uważa się za regularną, jeżeli godzina rozpoczęcia planowego dziennego czasu pracy różni się dla co najmniej jednej trzeciej dni roboczych w miesiącu, a różnica między najwcześniejszą a najpóźniejszą godziną rozpoczęcia wynosi co najmniej cztery godziny.

142. Art. Za pracę nocną trwającą dłużej niż jedną godzinę pracownikowi, z wyjątkiem pracownika uprawnionego do dodatku za pracę zmianową, przysługuje piętnaście procent dodatku do wynagrodzenia.

143. Art. Ust. 1 Pracownik jest uprawniony do wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 2-5, dodatkowo,

poza wynagrodzeniem za normalny czas pracy.

(2) Pracownik jest uprawniony do pięćdziesięcioprocentowego dodatku do wynagrodzenia lub, na podstawie przepisu dotyczącego stosunku pracy lub porozumienia stron, do czasu wolnego od pracy, za świadczenie pracy

a) W nadzwyczajnym czasie pracy zarządzonym w sposób wykraczający poza dzienny czas pracy zgodny z harmonogramem pracy,

b) dodatkowo poza bankiem godzin lub

c) dodatkowo poza okresem rozliczeniowym.

(3) Czas wolny nie może być krótszy niż czas trwania zarządzanego nadzwyczajnego czasu pracy lub wykonanej pracy i jest płatny w wysokości proporcjonalnej części wynagrodzenia podstawowego.

(4) W przypadku świadczenia pracy nadzwyczajnym czasie pracy zarządzonym zgodnym z harmonogramem pracy tygodniowym dniem odpoczynku (tygodniowym okresie odpoczynku),

przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości stu procent. Dodatek do wynagrodzenia wynosi pięćdziesiąt procent, jeśli pracodawca zapewni inny dzień odpoczynku tygodniowego (tygodniowy okres odpoczynku).

(5) W przypadku świadczenia pracy w nadzwyczajnym czasie pracy zarządzonym na dzień wolny od pracy, pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 4.

(6) Czasu wolnego lub tygodniowego dnia odpoczynku (tygodniowy okres odpoczynku) w rozumieniu ust. 4 udziela się najpóźniej w miesiącu następującym po miesiącu, w którym zarządzono nadzwyczajny czas pracy lub, w przypadku nierównomiernego rozkładu czasu pracy, najpóźniej do końca banku godzin lub okresu rozliczeniowego. W drodze odstępstwa od powyższych, w przypadku pracy wykonywanej ponad wymiar banku godzin, czas wolny musi zostać przyznany najpóźniej do końca następnego banku godzin.

(7) Na mocy porozumienia stron urlopu udziela się nie później niż do dnia trzydziestego pierwszego grudnia roku następującego po danym roku.

144. Art. Ust. 1 Za czas pozostania w gotowości do pracy wypłaca się dodatek do wynagrodzenia w wysokości dwudziestu, za czas dyżuru - czterdziestu procent.

(2) W przypadku świadczenia pracy dodatek przysługuje według Art. 139-143.

(3) W przypadku dyżuru, jeśli czas świadczenia pracy jest niemożliwy do ustalenia, odmiennie od postanowień ust. 1-2 przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości pięćdziesięciu procent.

145. Art. Ust. 1 Strony mogą uzgodnić wynagrodzenie zasadnicze obejmujące dodatki do wynagrodzenia, o których mowa w Art. 140-142.

(2) W przypadku pozostawania w gotowości do pracy lub pełnienia dyżuru

a) strony w umowie o pracę zamiast dodatku do wynagrodzenia

b) mogą ustalić miesięczny ryczałt obejmujący wynagrodzenie i dodatek do wynagrodzenia.

(3) Przy ustalaniu proporcjonalnej części ryczałtu dodatków odpowiednio stosuje się przepisy Art. 136 ust. 3.

67. Wynagrodzenie w przypadku braku świadczenia pracy

146. Art. Ust. 1 Jeżeli pracodawca nie spełnia swojego obowiązku zatrudniania w czasie pracy zgodnym z harmonogramem (przerwa), pracownikowi - z wyjątkiem zaistnienia przyczyn losowych - przysługuje wynagrodzenie zasadnicze.

(2) Pracownikowi zwolnionemu z pracy za zgodą pracodawcy, za nieprzepracowany czas pracy przysługuje wynagrodzenie zgodnie z porozumieniem stron.

(3) Pracownikowi przysługuje dodatek za nieobecność

a) na okres zwolnienia

b) w przypadkach określonych w Art. 55 ust. 1 lit. c)g) oraz w Art. 55 ust. 2,

c) w przypadku określonym w Art. 55 ust. 1 lit. i), jeśli zostaje przesłuchany w charakterze świadka,

d) w przypadku wynagrodzenia godzinowego lub systemu akordowego - za dzienny czas pracy, jeżeli czas pracy jest skrócony z powodu dnia wolnego od pracy przypadającego w dniu roboczym zgodnym z ogólnym harmonogramem pracy,

e) jeśli przepis dotyczący stosunku pracy przewiduje wypłatę wynagrodzenia bez świadczenia pracy, bez określania kwoty.

(4) W drodze odstępstwa od ust. 3 lit. d), jeżeli pracownik jest niezdolny do pracy w dniu

wolnym od pracy, jest on uprawniony do siedemdziesięciu procent dodatku za nieobecność. Pracownikowi nie przysługuje prawo do dodatku za nieobecność, jeśli z tytułu niezdolności do pracy otrzymuje zasiłek chorobowy lub zasiłek wypadkowy.

(5) Za czas trwania zwolnienia lekarskiego przysługuje siedemdziesiąt procent dodatku za nieobecność.

147. Art. Oprócz wynagrodzenia, o którym mowa w Art. 146 ust. 1, pracownik ma prawo do dodatku do wynagrodzenia, jeśli na podstawie harmonogramu pracy byłby do niego uprawniony.

68. Obliczanie dodatku za nieobecność

148. Art. Ust. 1 Dodatek za nieobecność

a) ustala się biorąc pod uwagę

b) wynagrodzenie zasadnicze (Art. 136),

ryczałt dodatku (Art. 145) oraz

ba) wynagrodzenie akordowe (Art. 150) i bb) dodatek do wynagrodzenia (Art. 151)

wypłacone za okres ostatnich sześciu miesięcy (okres referencyjny) przed terminem płatności.

(2) Datą wymagalności

a) jest data początku nieobecności,

b) a odnośnie odprawy

ba) data przekazania wypowiedzenia przez pracodawcę,

bb) w przypadku Art. 77 ust. 1 lit. b) i c), data rozwiązania stosunku pracy, lub

c) w przypadku stwierdzenia odpowiedzialności odszkodowawczej - data powstania szkody, a jeżeli stosunek pracy został rozwiązany przed tą datą - data ustania stosunku pracy.

(3) Wynagrodzenie przewidziane w ust. 1 lit. a), jeżeli jego wysokość się zmieni w trakcie okresu nieobecności, przy obliczaniu wynagrodzenia za okres nieobecności następujący po zmianie jest uwzględniane w kwocie zmienionej.

(4) Kwoty, o których mowa w ust. 1, przy obliczaniu dodatku za nieobecność, zgodnie z art. 149-151, są uwzględniane łącznie.

149. Art. Ust. 1 W przypadku wynagrodzenia miesięcznego, przy ustalaniu części dodatku za nieobecność, o której mowa w Art. 148 ust. 1 lit. a), stosuje się przepis z Art. 136 ust. 3.

(2) Część dodatku za nieobecność, o której mowa w Art. 148 ust. 1 lit. a), może być również wypłacana i rozliczana poprzez wypłatę wynagrodzenia miesięcznego lub stawek godzinowych oraz ryczałtu dodatku za okres nieobecności.

150. Art. Ust. 1 Przy ustalaniu wysokości dodatku za nieobecność uwzględnia się wynagrodzenie akordowe wypłacane zgodnie z Art. 137 ust. 3.

(2) Wynagrodzenie akordowe uwzględnia się w proporcjonalnej części danego okresu, bez względu na datę wypłaty.

(3) W przypadku wynagrodzenia akordowego, przy obliczaniu dodatku za nieobecność należy pominąć wynagrodzenie podstawowe.

(4) Przy obliczaniu godzinnej kwoty dodatku za nieobecność, wynagrodzenie akordowe uwzględnia się, dzieląc kwotę wynagrodzenia akordowego za normalny czas pracy w okresie odniesienia przez liczbę przepracowanych godzin normalnego czasu pracy w okresie odniesienia, za którą wypłacone było wynagrodzenie akordowe (dzielnik).

(5) Przy ustalaniu dodatku za nieobecność, w przypadku wynagrodzenia ustalanego przez

połączenie stawek za czas i wynagrodzenia akordowego, składnik za stawki godzinowe uwzględnia się stosując odpowiednio przepisy Art. 148 ust. 1 lit. a).

151. Art. Ust. 1 Przy ustalaniu dodatku za nieobecność dodatek niedzielny, dodatek zmianowy, dodatek nocny i dodatek do wynagrodzenia o którym mowa w Art. 144 ust. 1 są uwzględniane zgodnie z ust. 2-5.

(2) Dodatek niedzielny uwzględnia się przy obliczaniu dodatku za nieobecność, jeśli pracownik w ramach zgodnego z harmonogramem czasu pracy w okresie referencyjnym świadczył pracę w co najmniej jednej trzeciej niedziel.

(3) Dodatek zmianowy i nocny jest uwzględniany przy obliczaniu dodatku za nieobecność, jeżeli pracownik w okresie referencyjnym w czasie odpowiadającym co najmniej trzydziestu procentom zgodnego z harmonogramem czasu pracy świadczył pracę uprawniającą go do dodatku zmianowego lub nocnego.

(4) Dodatki do wynagrodzenia wypłacane za pozostawanie w gotowości do pracy i pełnienie dyżuru są uwzględniane przy obliczaniu dodatku za nieobecność, jeśli pracodawca w okresie referencyjnym zarządził pozostanie w gotowości do pracy lub pełnienie przez pracownika dyżuru średnio przez co najmniej dziewięćdziesiąt sześć godzin miesięcznie.

(5) Przy obliczaniu godzinnej stawki dodatku za nieobecność dodatek do wynagrodzenia uwzględnia się dzieląc wypłacony za okres referencyjny dodatek do wynagrodzenia przez liczbę godzin przepracowanych w okresie referencyjnym w zgodnym z harmonogramem czasie pracy (dzielnik).

152. Art. Ust. 1 Jeżeli w okresie referencyjnym nie wypłacono żadnego wynagrodzenia, przy obliczaniu dodatku za nieobecność uwzględnia się wynagrodzenie podstawowe.

Ust. 2 W przypadku zatrudnienia przez okres krótszy niż sześć miesięcy, okresem referencyjnym brany pod uwagę przy obliczaniu dodatku za nieobecność jest miesiąc lub miesiące kalendarzowe. W przypadku braku pełnego miesiąca kalendarzowego, pod uwagę brane jest wynagrodzenie podstawowe lub ryczałt miesięczny.

153. Art. Rząd zostaje upoważniony

a) do określenia wysokości i zakresu

b) obowiązkowej płacy minimalnej oraz

gwarantowanego minimalnego wynagrodzenia

w drodze rozporządzenia, po konsultacji w ramach Krajowej Rady Gospodarczo-Społecznej.

(2) Rząd może ustalić odmienne płace minimalne i gwarantowane płace minimalne dla niektórych grup pracowników.

(3) Przy ustalaniu wysokości i zakresu obowiązkowej płacy minimalnej oraz gwarantowanego minimalnego wynagrodzenia uwzględnia się w szczególności wymagania związane z pełnieniem danego stanowiska, charakterystykę krajowego rynku pracy, sytuację gospodarki narodowej oraz specyfikę rynku pracy w poszczególnych sektorach gospodarki narodowej i na poszczególnych obszarach geograficznych.

(4) Kwoty obowiązkowej płacy minimalnej oraz gwarantowanego minimalnego wynagrodzenia należy poddać rewizji w każdym roku kalendarzowym.

(5) Rząd zostaje upoważniony do określenia w drodze rozporządzenia, po konsultacji w ramach Krajowej Rady Gospodarczo-Społecznej, oczekiwanego poziomu podniesienia płac niezbędnego do utrzymania wartości netto wynagrodzeń poniżej 300 000 HUF brutto, poziomu świadczeń dodatkowych, które mogą być uwzględnione w tym kontekście, oraz szczegółowych

zasad dotyczących oczekiwanego poziomu podniesienia płac.

d) Warunki dotyczące pracy tymczasowej określone w Art. 214-222

214. Art.Ust. 1 W rozumieniu niniejszej ustawy

a) praca tymczasowa: działalność, w ramach której podmiot wypożyczający siłę roboczą tymczasowo, za wynagrodzeniem przekazuje użytkownikowi pracownika, który jest przez niego zatrudniony w celu wypożyczenia (wypożyczenie),

b) Podmiot wypożyczający: pracodawca, który tymczasowo przydziela pracownika, który jest przez niego zatrudniony w celu wypożyczenia, do pracy pod kierownictwem i na rzecz użytkownika, w ramach wypożyczenia,

c) Użytkownik: pracodawca, pod kierownictwem i na rzecz którego pracownik tymczasowo świadczy pracę,

d) Pracownik wypożyczony: pracownik zatrudniony przez podmiot wypożyczający do celów wypożyczenia i w stosunku do którego podmiot wypożyczający i użytkownik dzielą prawa pracodawcy w okresie wypożyczenia (pracownik),

e) wypożyczenie: świadczenie pracy przez pracownika na rzecz użytkownika.

Ust. 2 Czas trwania wypożyczenia nie może przekroczyć pięciu lat, łącznie z ponowieniem wypożyczenia w ciągu sześciu miesięcy od wygaśnięcia poprzedniego wypożyczenia, niezależnie od tego, czy wypożyczenie zostało zrealizowane na podstawie umowy z tym samym czy innym podmiotem wypożyczającym.

215. Art.Ust. 1 Podmiotem wypożyczającym może być

a) przedsiębiorstwo z siedzibą w państwie EOG, które na mocy obowiązującego je prawa jest upoważnione do zapewniania siły roboczej w ramach pracy tymczasowej, lub

b) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością jej członków lub, w odniesieniu do pracowników niebędących członkami, spółdzielnia, z siedzibą w kraju, spełniająca warunki określone w niniejszej ustawie lub innych przepisach i zarejestrowana w publicznym urzędzie pracy.

(2) W razie wykreślenia podmiotu wypożyczającego z rejestru, w odniesieniu do umowy o pracę zastosowanie znajdują skutki prawne jej nieważności.

216. Art.Ust. 1 Pracownika nie wolno wypożyczyć

a) w przypadkach przewidzianych w przepisach dotyczących stosunku pracy,

b) w celu zastąpienia pracownika biorącego udział w strajku,

c) na okres przekraczający okres określony w art. 214 ust. 2.

(2) Użytkownik nie może zobowiązać pracownika do świadczenia pracy u innego pracodawcy.

(3) Nieważna jest umowa,

a) która zakazuje lub ogranicza nawiązanie stosunku prawnego z użytkownikiem po rozwiązaniu lub wygaśnięciu stosunku pracy,

b) na podstawie której pracownik musi uiścić opłatę na rzecz podmiotu wypożyczającego za wypożyczenie lub nawiązanie stosunku prawnego z użytkownikiem.

(4) Użytkownik

a) powinien informować radę zakładową przynajmniej raz na sześć miesięcy, a pracowników na bieżąco,

b) o liczbie i warunkach zatrudnienia pracowników zatrudnionych w ramach pracy tymczasowej

oraz o wszelkich wolnych miejscach pracy.

95. Stosunek prawny pomiędzy podmiotem wypożyczającym a użytkownikiem

217. Art.Ust. 1 Umowa pomiędzy podmiotem wypożyczającym a użytkownikiem zawiera istotne warunki wypożyczenia siły roboczej oraz podział wykonywania uprawnień pracodawcy. Z prawa do wypowiedzenia stosunku pracy może skorzystać wyłącznie podmiot wypożyczający. Umowę należy sporządzić na piśmie. Umowa pomiędzy podmiotem wypożyczającym a użytkownikiem jest nieważna, jeśli

- a) właściciel podmiotu wypożyczającego i użytkownika jest - w części lub w pełni - ten sam,
- b) co najmniej jeden z dwóch pracodawców posiada jakikolwiek udział własności w drugim pracodawcy, lub

- c) obaj pracodawcy są ze sobą powiązani poprzez stosunek własności z podmiotem trzecim.

(2) Podmiot wypożyczający i użytkownik mogą uzgodnić, że pracownik otrzymuje świadczenie pozapłacowe bezpośrednio od użytkownika.

(3) Użytkownik informuje na piśmie podmiot wypożyczający o

- a) stosowanym harmonogramie pracy,
- b) osobie wykonującej uprawnienia pracodawcy,
- c) sposobie i terminie przekazywania danych stanowiących podstawę wypłaty wynagrodzeń,
- d) warunkach przydatności do pracy, która ma być wykonana, oraz
- e) wszelkich okolicznościach istotnych z punktu widzenia zatrudnienia pracownika.

(4) O ile nie uzgodniono inaczej, podmiot wypożyczający ponosi koszty przewidziane w Art. 51 ust. 2, w szczególności koszty podróży pracownika i koszty badania przydatności do pracy na danym stanowisku. Podmiot wypożyczający na żądanie użytkownika jest zobowiązany nie później niż w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika

- a) dostarczyć

- b) kopię złożonego do państwowego organu podatkowego zgodnie z przepisami ustanawiającymi reżim podatkowy zgłoszenia o początku stosunku ubezpieczenia dotyczącego danych pracodawcy i osoby zatrudnionej przez płatnika oraz

kopię zgodnego z odrębnymi przepisami dokumentu potwierdzającego zarejestrowanie podmiotu wypożyczającego.

(5) O ile nie uzgodniono inaczej, użytkownik jest zobowiązany do przekazania podmiotowi wypożyczającemu najpóźniej do piątego dnia miesiąca następującego po danym miesiącu wszystkich danych wymaganych do wypłaty wynagrodzenia oraz do wypełnienia obowiązków pracodawcy w zakresie składania deklaracji podatkowych, dostarczania danych i dokonywania płatności związanych ze stosunkiem pracy. Użytkownik musi dostarczyć podmiotowi wypożyczającemu niezbędne informacje w ciągu trzech dni roboczych od ostatniego dnia pracy, jeśli stosunek pracy kończy się w trakcie miesiąca.

96. Stosunek pracy tymczasowej

218. Art.Ust. 1 W umowie o pracę należy zaznaczyć, że jest ona zawierana w celu wykonywania pracy tymczasowej oraz określić charakter pracy i wynagrodzenie podstawowe.

(2) W momencie zawierania umowy o pracę podmiot wypożyczający poza danymi zawartymi w Art. 46, informuje pracownika o jego numerze rejestracyjnym.

(3) Podmiot wypożyczający, nie później niż przed wypożyczeniem, informuje pracownika na

piśmie

- a) o danych identyfikacyjnych użytkownika,
 - b) o początku wypożyczenia,
 - c) o miejscu świadczenia pracy,
 - d) o harmonogramie pracy obowiązującym u użytkownika,
 - e) o osobie wykonującej uprawnienia pracodawcy ze strony użytkownika,
 - f) o warunkach dojazdu do pracy, zakwaterowania i wyżywienia.
- (4) W okresie wypożyczenia
- a) prawa i obowiązki pracodawcy w zakresie
 - b) bezpieczeństwa i higieny pracy pracownika,
 - c) przepisów Art. 51 ust. 1 i 3-5,
- czasu pracy i okresów odpoczynku oraz ich ewidencjonowania wykonuje i wypełnia użytkownik.

97. Wymóg równego traktowania

219. Art.Ust. 1 W okresie wykonywania pracy tymczasowej pracownikowi należy zapewnić podstawowe warunki pracy i zatrudnienia obowiązujące wobec pracowników zatrudnionych przez użytkownika.

(2) Podstawowe warunki pracy i zatrudnienia, o których mowa w ust. 1, obejmują w szczególności

- a) przepisy dotyczące ochrony kobiet w ciąży i karmiących piersią
- b) oraz młodych pracowników,
- c) wysokości i ochrony wynagrodzenia oraz innych świadczeń,
- d) a także wymogu równego traktowania.

(3) Przepisy dotyczące wysokości wynagrodzenia, innych świadczeń oraz wymogu równego traktowania stosuje się od sto osiemdziesiątego czwartego dnia zatrudnienia u użytkownika do pracownika, który

a) pozostaje z podmiotem wypożyczającym w stosunku pracy na czas nieokreślony w celu wykonywania pracy tymczasowej i otrzymuje wynagrodzenie również w przypadku braku zatrudnienia u użytkownika,

b) jest uznawany za pracownika trwale nieobecnego na rynku pracy w myśl Art. 1 ust. 2 pkt. 1 ustawy nr CXXIII z 2004 r,

c) świadczy pracę jako pracownik tymczasowy na rzecz przedsiębiorstwa, którego większościowym udziałowcem jest samorząd terytorialny, lub na rzecz zarejestrowanej organizacji pożytku publicznego.

(4) Przy stosowaniu ust. 3 przepisy Art. 214 ust. 2 stosuje się odpowiednio do obliczania liczby dni w przypadku ponownego wypożyczenia do tego samego użytkownika.

98. Rozwiązanie stosunku pracy

220. Art.Ust. 1 Do celów Art. 66 ust. 2 zakończenie wypożyczenia uważa się za przyczynę związaną z działalnością podmiotu wypożyczającego.

(2) Okres wypowiedzenia wynosi piętnaście dni.

(3) W przypadku wypowiedzenia umowy przez podmiot wypożyczający, o ile nie uzgodniono inaczej,

pracownik zostaje zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na czas trwania okresu

wypowiedzenia.

(4) Pracownik może rozwiązać stosunek pracy ze skutkiem natychmiastowym również w przypadku,

jeżeli naruszania obowiązków lub zachowania, o którym mowa w Art. 78 ust. 1 dopuści się użytkownik.

(5) Użytkownik informuje podmiot wypożyczający o niewywiązaniu się przez pracownika z obowiązków w ciągu pięciu dni roboczych od powzięcia o tym wiadomości, na piśmie. Bieg terminu określonego w Art. 78 ust. 2 rozpoczyna się z chwilą przekazania informacji.

(6) Pracownik oświadczenie woli ukierunkowane na wypowiedzenie umowy o pracę składa na ręce użytkownika.

99. Odpowiedzialność odszkodowawcza

221. Art.Ust. 1 W przypadku wyrządzenia szkody lub naruszenia dóbr osobistych przez pracownika, użytkownik może dochodzić roszczeń wobec pracownika zgodnie z przepisami niniejszej ustawy.

(2) Na mocy porozumienia pomiędzy podmiotem wypożyczającym a użytkownikiem, w przypadku, o którym mowa w ust. 1, stosuje się przepisy prawa cywilnego o odpowiedzialności za szkody wyrządzone przez pracownika.

(3) Dla celów stosowania przepisów prawa cywilnego dotyczących odpowiedzialności za szkody wyrządzone przez pracownika, o ile podmiot wypożyczający i użytkownik nie uzgodnili inaczej, za pracodawcę uważa się użytkownika.

(4) Odpowiedzialność za wszelkie szkody wyrządzone pracownikowi w trakcie pracy tymczasowej lub za naruszenie jego dóbr osobistych podmiot wypożyczający i użytkownik ponoszą solidarnie.

100. Inne ustalenia

222. Art.Ust. 1 Porozumienie stron lub układ zbiorowy nie może określić przepisów odmiennych od przepisów zawartych w

a) Art. 214-216,

b) Art. 217 ust. 1,

c) Art. 218 ust. 1-2 i ust. 4 lit. a) i b).

(2) Układ zbiorowy może określić przepisy odmienne od przepisów zawartych w

a) Art. 218 ust. 3,

b) Art. 220 ust. 2-3,

c) Art. 219 ust. 2 lit. a) i b) tylko na korzyść pracownika.

(3) W przypadku pracy tymczasowej nie należy stosować przepisów zawartych w

a) Art. 69 ust. 1-2 i 4,

b) Art. 193-195,

c) Art. 198-200,

d) Art. 212.

(4) W przypadku pracy tymczasowej nie należy stosować postanowień Art. 71-76.

(5) W przypadku stosunku pracy tymczasowej Art. 77 ust. 2 stosuje się odmiennie, przy ustalaniu prawa do odpłaty biorąc pod uwagę czas trwania stosunku pracy w ostatnim okresie wydelegowania do pracy tymczasowej.

e) Warunki bezpieczeństwa i higieny pracy

Obowiązują zasady bezpieczeństwa i higieny pracy mające zastosowanie do danej czynności.

f) Warunki podjęcia pracy i zatrudnienia kobiet w ciąży, kobiet z małymi dziećmi i pracowników młodych

Ust. f/1) Warunki podjęcia pracy i zatrudnienia kobiet w ciąży i kobiet z małymi dziećmi

53. Art. Ust. 3 Pracownik nie może być zobowiązany do pracy w innej miejscowości bez swojej zgody

- a) od momentu stwierdzenia ciąży do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia,
- b) do ukończenia przez dziecko szesnastego roku życia, jeśli wychowuje je samotnie,
- c) w przypadku długoterminowego obejmowania opieką osobistą członka rodziny, oraz jeżeli
- d) organ specjalistyczny ds. rehabilitacji stwierdził u pracownika uszczerbek na zdrowiu stopnia co najmniej pięćdziesięciu procent.

(3) **Art.** Ust. 1 Pracownicy, jeżeli warunki jej zatrudnienia nie mogą być zmienione zgodnie z Art. 51, należy zaoferować stanowisko pracy odpowiadające jej stanowi zdrowia, jeżeli od momentu stwierdzenia ciąży do ukończenia przez dziecko pierwszego roku życia, na podstawie opinii lekarskiej o zdolności do pracy, nie może być dalej zatrudniona na dotychczasowym stanowisku. Jeśli zatrudnienie pracownicy na stanowisku odpowiednim dla jej stanu zdrowia jest niemożliwe, należy ją zwolnić z obowiązku świadczenia pracy.

(2) Pracownik ma prawo do wynagrodzenia zasadniczego odpowiadającego zaoferowanemu stanowisku, które nie może być niższe od wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z umowy o pracę. W okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, jeśli zaoferowanej pracy bez uzasadnionej przyczyny nie przyjmie, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie podstawowe.

60. Art. Ust. 3 Na wniosek pracownika, do ukończenia przez dziecko czwartego roku życia, a w przypadku pracownika wychowującego troje lub więcej dzieci - do ukończenia przez nie szóstego roku życia, pracodawca jest zobowiązany zmienić umowę o pracę na pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy wynoszącym połowę pełnego wymiaru czasu pracy.

65. Art. Ust. 1 Zarówno pracownik, jak i pracodawca mogą rozwiązać stosunek pracy drogą wypowiedzenia.

(2) Jeżeli strony tak postanowią, stosunek pracy nie może być rozwiązany za wypowiedzeniem przez okres do jednego roku od momentu nawiązania stosunku pracy.

(3) Pracodawca nie może rozwiązać stosunku pracy za wypowiedzeniem w okresie

- a) ciąży,
- b) urlopu macierzyńskiego,
- c) urlopu bezpłatnego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem (Art. 128, Art. 130),
- d) rzeczywistej ochotniczej rezerwowej służby wojskowej, oraz
- e) trwania zgodnego z przepisami prawa poddania kobiety zabiegowi reprodukcyjnemu, ale nie dłużej niż przez okres sześciu miesięcy od rozpoczęcia takiego leczenia.

(4) Do celów stosowania ochrony na mocy ust. 3, decydująca jest data wypowiedzenia lub, w

przypadku zwolnień grupowych, data przekazania informacji, o której mowa w Art. 75 ust. 1.

(5) Pracownik może powoływać się na okoliczności, o których mowa w ust. 3 lit. *a*) i *e*), jeżeli poinformował o nich pracodawcę. Pracodawca może wycofać wypowiedzenie na piśmie w ciągu piętnastu dni od poinformowania pracownika po przekazaniu wypowiedzenia.

66. Art. Ust. 4 Pracodawca stosunek pracy zawarty z pracownikiem niebędącym emerytem na czas nieokreślony, w okresie pięciu lat przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego uprawniającego do emerytury może rozwiązać za wypowiedzeniem uzasadnionym zachowaniem pracownika w związku ze stosunkiem pracy, z powodu o którym mowa w Art. 78 ust. 1.

(5) Stosunek pracy pracownika, o którym mowa w ust. 4, może zostać zakończony z przyczyn związanych ze umiejętnościami pracownika lub działalnością pracodawcy, jeżeli w zakładzie pracy pracodawcy w rozumieniu art. 45 ust. 3 nie ma innego wolnego stanowiska odpowiadającego umiejętnościom, kwalifikacjom lub doświadczeniu wymaganym na stanowisku zajmowanym przez pracownika, lub jeżeli pracownik odrzuci ofertę zatrudnienia na tym stanowisku.

(6) W przypadku rozwiązania stosunku pracy z matką lub ojcem samotnie wychowującym dziecko, do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia stosuje się przepisy ust. 4-5, jeżeli pracownik nie korzysta z urlopu bezpłatnego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem lub urlopu macierzyńskiego [Art. 128 ust. 1 i 2].

68. Art. Ust. 1 Okres wypowiedzenia rozpoczyna się najwcześniej w dniu następującym po dniu, w którym pracownik został poinformowany o wypowiedzeniu.

Ust. 2 W przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę, okres wypowiedzenia rozpoczyna się najwcześniej w dniu następującym po upływie terminu określonego poniżej:

a) niezdolności do pracy z powodu choroby, maksymalnie do jednego roku po zakończeniu zwolnienia lekarskiego,

b) niezdolności do pracy z tytułu opieki nad chorym dzieckiem,

c) urlop bezpłatny udzielony w celu opieki nad członkiem rodziny w domu.

77. Art. Ust. 1 Pracownikowi przysługuje odprawa, jeśli jego stosunek pracy ustaje na podstawie

a) wypowiedzenia przez pracodawcę,

b) likwidację pracodawcy bez następstwa prawnego, lub

c) na podstawie

Art. 63 ust. 1 lit. *d*).

(2) Warunkiem nabycia prawa do odprawy jest trwanie stosunku pracy przez okres określony w ust. 3 w chwili zawiadomienia o wypowiedzeniu lub likwidacji pracodawcy bez następstwa prawnego. Do celów nabycia prawa do odprawy nie uwzględnia się okresu co najmniej trzydziestu kolejnych dni, za które pracownik nie otrzymał żadnego wynagrodzenia, z wyjątkiem

a) urlopu macierzyńskiego oraz bezpłatnego urlopu udzielonego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem (Art. 128),

b) nieprzekraczającego trzech miesięcy okresu bezpłatnego urlopu udzielonego w celu pełnienia rzeczywistej ochotniczej rezerwowej służby wojskowej (Art. 132)

113. Art. Ust. 1 Przepisy dotyczące czasu pracy i okresów odpoczynku stosuje się z zastrzeżeniem odstępstw przewidzianych w ust. 2-4.

a) od momentu stwierdzenia ciąży pracownicy do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia,

b) w przypadku pracownika samotnie wychowującego dziecko, do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia,

c) gdy istnieje ryzyko określonego w przepisie dotyczącym stosunku pracy uszczerbku na zdrowiu.

(2) W przypadku określonym w ust. 1

a) nierówny czas pracy może być stosowany tylko za zgodą pracownika,

b) tygodniowe dni odpoczynku nie mogą być rozłożone nierównomiernie,

c) nie można zarządzić nadzwyczajnych godzin pracy lub pozostawania w gotowości do pracy.

(3) Pracownikowi określonemu w ust. 1 lit. a)-e) nie można zarządzić pracy nocnej.

(4) W przypadku, o którym mowa w ust. 1 lit. c) planowy dobowy czas pracy pracownika podczas pracy nocnej nie może przekraczać ośmiu godzin.

(5) Z wyjątkiem przypadków przewidzianych w Art. 108 ust. 2, pracownikowi samotnie wychowującemu dziecko, w okresie od ukończenia przez dziecko trzeciego do ukończenia przez niego czwartego roku życia, nadzwyczajny czas pracy lub pozostawanie w gotowości do pracy można zarządzić wyłącznie za zgodą pracownika.

115. Art. Ust. 1 Pracownikowi w każdym roku kalendarzowym przysługuje urlop, w wymiarze zależnym od przepracowanego czasu, składający się z urlopu podstawowego i dodatkowego.

(2) Do celów ust. 1 za czas spędzony przepracowany uważa się okres

a) zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na podstawie harmonogramu,

b) urlopu,

c) urlopu macierzyńskiego,

d) pierwszych sześciu miesięcy urlopu bezpłatnego udzielonego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem (Art. 128),

e) niezdolności do pracy,

f) nieprzekraczającej trzech miesięcy rzeczywistej ochotniczej rezerwowej służby wojskowej,

g) zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy określonego w art. 55 ust. 1 lit. b)-k).

118. Art. Ust. 1 Pracownikowi przysługują dalsze

a) dwa dni urlopu dodatkowego za posiadane jedno,

b) cztery dni urlopu dodatkowego za posiadane dwoje,

c) siedem dni urlopu dodatkowego za posiadane ponad dwoje dzieci w wieku nieprzekraczającym szesnastu lat.

(2) Urlop dodatkowy określony w ust. 1 zwiększa się o dodatkowe dwa dni robocze za każde dziecko niepełnosprawne, jeżeli dziecko pracownika jest niepełnosprawne.

(3) Pod względem uprawnienia do dodatkowego urlopu dziecko uwzględnia się po raz pierwszy w roku jego urodzenia, a po raz ostatni w roku, w którym ukończy szesnasty rok życia.

(4) Ojciec w przypadku urodzenia się dziecka jest uprawniony do pięciu dni roboczych, lub w przypadku urodzenia się bliźniąt, siedmiu dni roboczych urlopu dodatkowego, przyznawanego najpóźniej do końca drugiego miesiąca po urodzeniu dziecka, w terminie, o który wystąpi. Urlop przysługuje również w przypadku urodzenia martwego lub śmierci dziecka.

126. Art. Ust. 1 Pracodawca na czas niezdolności do pracy z powodu choroby udziela pracownikowi zwolnienia chorobowego w wymiarze piętnastu dni roboczych w roku kalendarzowym.

(2) W drodze odstępstwa od ust. 1 zwolnienie chorobowe nie jest przyznawane na czas niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy i chorobą zawodową o których

mowa w przepisach o ubezpieczeniu społecznym oraz na czas niezdolności do pracy spowodowanej ciężką chorobą.

(3) W przypadku nawiązania stosunku pracy w trakcie roku, pracownikowi przysługuje proporcjonalna część urlopu chorobowego.

127. Art. Ust. 1 Matka ma prawo do 24 tygodni nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego, z czego jest zobowiązana do wykorzystania dwóch tygodni.

(2) Urlop macierzyński przysługuje również rodzicowi sprawującemu opiekę nad dzieckiem na podstawie podlegającego wykonaniu orzeczenia sądu lub postanowienia organu opieki społecznej, wydanego ze względu na stan zdrowia lub śmierć matki.

(3) O ile nie uzgodniono inaczej, urlopu macierzyńskiego należy udzielić w taki sposób, aby maksymalnie cztery tygodnie przypadały przed spodziewaną datą porodu.

(4) Niewykorzystana część urlopu macierzyńskiego, jeżeli dziecko jest pod opieką instytucji zajmującej się wcześniakami, może być wykorzystana w terminie do jednego roku po wypisaniu dziecka z tej instytucji.

(5) Okres urlopu macierzyńskiego jest traktowany jak czas pracy, z wyjątkiem uprawnień wyraźnie związanych z świadczeniem pracy.

128. Art. Ust. 1 Pracownik do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia jest uprawniony do bezpłatnego urlopu w celu opieki nad dzieckiem, którego należy udzielić na wniosek pracownika, w terminie wnioskowanym.

(2) Pracownik jest uprawniony do bezpłatnego urlopu w celu sprawowania opieki nad dzieckiem przysposobionym, przez okres trzech lat od dnia umieszczenia u niego dziecka do opieki, lub przez okres sześciu miesięcy w przypadku dziecka w wieku powyżej trzech lat. Urlopu należy udzielić w terminie wnioskowanym przez pracownika.

(3) Pracownik ma prawo do bezpłatnego urlopu na czas pobierania zasiłku z tytułu opieki nad dzieckiem w myśl art. 42/G ustawy nr LXXXIII z 1997 r. o świadczeniach z tytułu obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego.

129. Art. Ust. 1 Urlop, o którym mowa w Art. 127-128 dobiega końca

a) jeśli dziecko urodziło się martwe,

b) w przypadku śmierci dziecka - piętnastego dnia po jego śmierci,

c) jeżeli dziecko zostało - zgodnie z szczególnymi przepisami prawa - umieszczone tymczasowo, umieszczone w tymczasowej lub stałej pieczy zastępczej, lub umieszczone w zamkniętej placówce socjalnej na okres dłuższy niż trzydzieści dni - w dniu następującym po dniu, w którym dziecko zostało tam umieszczone.

(2) W przypadku, o którym mowa w ust. 1, okres urlopu nie może być krótszy niż sześć tygodni po porodzie.

130. Art. Pracownik w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem - w uzupełnieniu przepisów Art. 128 ust. 1 i 2 - jest uprawniony do bezpłatnego urlopu do czasu ukończenia przez dziecko dziesiątego roku życia, w okresie wypłacania zasiłku z tytułu opieki nad dzieckiem.

f/2) Warunki podjęcia pracy i zatrudniania pracowników młodych

294. Art. Ust. 1 Dla celów niniejszej ustawy

a) pracownik młody: pracownik poniżej osiemnastego roku życia,

21. Art.Ust. 4 Do ważności oświadczenia prawnego pracownika młodego lub pracownika częściowo niezdolnego do czynności prawnych w zakresie spraw związanych ze stosunkiem pracy, mającego na celu zawarcie, zmianę lub rozwiązanie umowy o pracę, lub zaciągnięcie zobowiązań, wymagana jest zgoda opiekuna ustawowego.

114. Art.Ust. 1. Pracownikowi młodemu nie wolno zarządzać pracy nocnej i nadzwyczajnego czasu pracy.

(2) Maksymalny dobowy czas pracy pracownika młodego wynosi osiem godzin, a czas pracy wynikający z różnych umów o pracę należy zsumować.

(3) Pracownikowi młodemu

a) można wyznaczyć maksymalnie jednotygodniowy bank godzin,

b) w przypadku planowego dziennego czasu pracy przekraczającego cztery i pół godziny należy zapewnić co najmniej trzydzieści minut, a w przypadku planowego dziennego czasu pracy przekraczającego sześć godzin - co najmniej czterdzieści pięć minut przerwy,

c) oraz należy zapewnić dzienny czas odpoczynku wynoszący co najmniej dwanaście godzin.

(4) W przypadku pracowników młodych tygodniowy dzień odpoczynku i tygodniowy okres odpoczynku nie mogą być przydzielane nierównomiernie.

119. Art.Ust. 1 Pracownikowi młodemu przysługuje pięć dni roboczych urlopu dodatkowego rocznie, ostatni raz w roku, w którym zakończy osiemnaście lat.

g) Wymóg równego traktowania

Przepisy ustawy nr CXXV z 2003 r. o równym traktowaniu i promowaniu równych szans należy uwzględnić: http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=76310.381616

h) Warunki noclegu zapewnionego pracownikom przez pracodawcę

Zgodnie z art. 51 ust. 2 ustawy nr I z 2012 r. o Kodeksie pracy, pracodawca jest zobowiązany zwrócić pracownikowi koszty racjonalnie poniesione w związku z realizacją stosunku pracy.

W przypadku delegowania pracownika koszty noclegu uważa się za wydatki racjonalnie poniesione w związku z realizacją stosunku pracy, więc pracodawca jest zobowiązany do ich zwrotu lub zapewnienia noclegu.

i) Wysokość świadczeń lub zwrotu kosztów podróży, wyżywienia i noclegu związanych z poniesionymi przez pracownika zatrudnionego tymczasowo na terytorium Węgier w związku z oddelegowaniem na Węgry lub podczas pobytu na Węgrzech w przypadku oddelegowania do miejsca pracy innego niż miejsce zwykłego wykonywania pracy

Zgodnie z art. 51 ust. 2 ustawy nr I z 2012 r. o Kodeksie pracy, pracodawca jest zobowiązany zwrócić pracownikowi koszty racjonalnie poniesione w związku z realizacją stosunku pracy.

W przypadku delegowania pracownika koszty noclegu uważa się za wydatki racjonalnie poniesione w związku z realizacją stosunku pracy, więc pracodawca jest zobowiązany do ich zwrotu lub zapewnienia noclegu.

Koszty podróży pracowników są zwracane na podstawie Rozporządzenia Rządu nr 39/2010 (26.II.) w sprawie zwrotu kosztów podróży związanych z dojazdem do pracy.

W przypadku delegacji krajowej pracownikom przysługuje dieta dzienna na pokrycie poniesionych kosztów dodatkowych, której zasady określa Rozporządzenie Rządu nr 437/2015 (XII. 28.) w sprawie zwrotu kosztów poniesionych przez pracowników w związku ze służbowymi delegacjami krajowymi.

W przypadku oddelegowania za granicę, do zwrotu kosztów stosuje się Art. 51 ust. 2 Kp. Rozporządzenie Rządu nr 285/2011 (XII. 22.) w sprawie uznanych wydatków związanych z wykonywaniem zadań zagranicznych nie określa kwoty diety dziennej, a jedynie dzienną kwotę wydatków na podstawie Załącznika 3, Rozdział II - koszty rozliczane bez zaświadczenia, punkt 7, lit. a) oraz b) ustawy nr. CXVII z 1995 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Szczególne zasady rozszerzonych sektorowych układów zbiorowych pracy

Układ Zbiorowy Branży Budowlanej

72.1. W przypadku braku świadczenia posiłków w naturze, pracodawca zapewnia pracownikom i uczniom techników przebywającym na praktykach zawodowych bony lub dofinansowanie posiłków do miesięcznego limitu zwolnionego z podatku, przewidzianego w obowiązujących przepisach.

77.1. Pracownikom można zapewnić zwrot kosztów zakwaterowania. Jego warunki są uzgadniane indywidualnie między pracodawcą a pracownikiem. Umowę należy sporządzić na piśmie.

Układ Zbiorowy Hotelarstwa i Turystyki

29. Art. Ust. 8 W przypadku delegowania i oddelegowania do pracodawcy w innym miejscu pracy, jeżeli pracodawca nie zapewnia pracownikowi wyżywienia we własnym zakresie, pracownikowi należy wypłacić zryczałtowany dodatek za wyżywienie w wysokości określonej przepisami prawa.

31. Art. Ust. 3 Świadczenia socjalne mogą być zasadniczo następujące:

- a) zapewnienie jednego głównego posiłku dziennie w miejscu pracy, bezpłatnie lub po obniżonej cenie, lub dodatku na posiłki;
- c) w razie potrzeby i możliwości zapewnienie zakwaterowania w hotelu robotniczym.