MINIMALNA PRAVILA ZA NAPOTITEV DELAVCEV NA DELO NA MADŽARSKO

V 295. členu zakona št. I iz leta 2012 o zakonu o delovnih razmerjih (v nadaljnjem besedilu: zakon o delovnih razmerjih) je določeno, da če tuji delodajalec začasno zaposli delavca na Madžarskem, se za njegovo delovno razmerje uporabljajo nekateri minimalni pogoji, tudi če delovnega razmerja ne ureja madžarsko delovno pravo.

V nadaljevanju so navedene določbe zakona o delovnih razmerjih, ki veljajo za napotitve delavcev na Madžarsko, in minimalni pogoji, ki veljajo za takšne napotitve.

295. člen (1) Če tuji delodajalec na podlagi pogodbe, sklenjene s tretjo osebo, zaposli delavca na ozemlju Madžarske v delovnem razmerju, ki v skladu z 2. odstavkom 3. člena ni zajeto v tem zakonu, se za delovna razmerja, z izjemo 4. odstavka 295. člena, za:

a) **maksimalni delovni čas** in **minimalni počitek**,

b) **minimalni plačani letni dopust**,

c) **znesek plačila** za delo, ki je splošno veljavno v kraju opravljanja dela**,**

d) **pogoje iz** 214. do 222. člena, **ki urejajo delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela**,

e) **pogoji za varnost pri delu**,

f) **pogoji za delo in zaposlitev nosečnic in žensk z majhnimi otroki** ter **mladih delavcev** in

g) **načelo enakega obravnavanja**,

h) **pogoje nastanitve**, ki jih delodajalec zagotovi delavcu,

i) **višino nadomestil ali povračil stroškov za kritje potnih stroškov ter stroškov prehrane in nastanitev** napotenih delavcev, zaposlenih na ozemlju Madžarske ali delavcev, ki prebivajo na ozemlju Madžarske, če so poslani na delovno mesto zunaj njihovega običajnega kraja dela,

uporabljajo določbe madžarskega prava, **vključno z določbami kolektivne pogodbe, ki velja tudi za zaposlovanje**.

(2) Določba 1. odstavka se uporablja tudi, kadar se zaposlitev opravlja v madžarski podružnici tujega delodajalca ali delodajalca, ki spada v isto skupino podjetij kot tuji delodajalec.

(3) Za namene točke (c) 1. odstavka se izraz „plačilo“, ki se na splošno uporablja v kraju zaposlitve, razume kot plačilo iz 136. do 153. člena. Prejemki ne vključujejo prispevkov za dodatno poklicno pokojninsko zavarovanje niti prejemkov, izplačanih zaposlenemu, ki niso obdavčeni v skladu z zakonom o dohodnini.

(4) V povezavi z zahtevami iz 1. pododstavka se uporabljajo določbe kolektivne pogodbe, ki velja za celotno panogo ali sektor.

(5) Če je obdobje napotitve iz 1. odstavka daljše od 12 mesecev, se za delovno razmerje smiselno uporabljajo določbe tega zakona, razen v primeru iz 7. odstavka.

(6) Če tuji delodajalec organu za zaposlovanje predloži obrazloženo obvestilo, se obdobje iz 5. odstavka tega člena podaljša za nadaljnjih šest mesecev.

(7) Če je obdobje napotitve daljše od 12 mesecev, se:

a) VII. poglavje,

b) X. poglavje,

c) 228. člen in

d) določbe v zvezi s sistemi dodatnega poklicnega pokojninskega zavarovanja ne uporabljajo.

(8) Če tuji delodajalec napotenega delavca nadomesti z drugim delavcem, ki opravlja delo na

zadevnem delovnem mestu na Madžarskem (nadomestna napotitev), je trajanje napotitve enako skupnemu trajanju napotitve delavcev, vključenih v nadomestno napotitev. Pri določanju naloge, ki se opravlja na zadevnem delovnem mestu, se upoštevajo narava storitve, ki jo je treba opraviti, naloga, ki jo je treba opraviti, in kraj dela.

(9) Določbe iz 1. do 4. odstavka se ne uporabljajo, če je glede na pogoje iz 1. odstavka za delavca ugodnejša zakonodaja, ki se uporablja za delovno razmerje.

296. člen (1) Določbe 295. člena se ne uporabljajo za osebje delodajalca, ki opravlja dejavnosti trgovskega ladijskega prometa z morskimi ladjami.

(2) Določbe točk od (b) do c) 1. odstavka 295. člena se glede minimalne stopnje plačanega letnega dopusta in minimalne plače ne uporabljajo za delavca, ki ga ponudnik storitev napoti, da opravi prvo montažo ali namestitev blaga po pogodbi, če trajanje dela na Madžarskem ne presega osem dni, razen če se opravlja dejavnost iz 4. odstavka 295. člena.

297. člen (1) Pred sklenitvijo pogodbe o opravljanju storitev mora pooblaščena oseba tujega delodajalca pisno obvestiti o pogojih zaposlitve, ki se uporabljajo v skladu z 295. členom. Če podjetje, ki posreduje delavce, iz točke (a) 1. odstavka 215. člena v okviru zaposlitve za določen čas začasno premesti delavca na delo na ozemlje Madžarske, mora uporabnik storitev najema delovne sile agencijo za zagotavljanje začasnega dela obvestiti o pogojih za zaposlitev, ki jih uporablja v zvezi z delovnimi pogoji in plačilom za delo. V primeru nepredložitve informacij je uporabnik storitev najema delovne sile odgovoren kot porok za zahtevke delavcev iz 295. člena.

(2) Če je upravičenec vedel ali bi z ustrezno skrbnostjo moral vedeti, da tuji delodajalec v času zaposlitve delavca ni izpolnil svoje obveznosti izplačila plač in prispevkov, je s tujim delodajalcem solidarno odgovoren za izplačilo plač in prispevkov, ki jih dolguje tuji delodajalec.

(3) Za namene preverjanja navedb v določbah 295. člena je upravičenec dolžan zagotoviti, da so

a) **pogodba o zaposlitvi** ali drug enakovreden dokument,

b) **evidenca delovnega časa** ter

c) papirna ali elektronska **kopija dokumentov v zvezi z izplačilom osebnih prejemkov** napotenih delavcev **dostopni in preverljivi** na delovnem mestu ves čas napotitve in še tri leta po koncu obdobja napotitve na sedežu delodajalca ali v njegovi poslovni enoti.

(4) Tuji delodajalec **imenuje osebo, ki je odgovorna za stike** z organom za delo, ki deluje kot imenovani organ, ter **za pošiljanje in prejemanje dokumentov** iz 3. odstavka tega člena. Tuji delodajalec nemudoma obvesti organ za zaposlovanje o imenovani osebi in o vsaki spremembi imenovane osebe.

(5) Tuji delodajalec, če ni isti kot pooblaščenec iz 4. odstavka, imenuje **kontaktno osebo,** prek katere lahko **socialni partnerji stopijo v stik z izvajalcem storitev za namene kolektivnih pogajanj** med izvajanjem storitev.

(6) Če oseba, imenovana v skladu s 5. odstavkom, ni stalno prisotna na Madžarskem, se lahko za pooblaščenca imenuje le oseba, ki je na voljo na razumno in utemeljeno zahtevo.

a) Maksimalni delovni čas in minimalni počitek

92. člen (1) Polni **dnevni delovni čas** je osem ur na dan (splošni polni delovni čas).

(2) Polni dnevni delovni čas se po dogovoru med strankama lahko podaljša na največ 12 ur na dan, če delavec:

a) opravlja delo v pripravljenosti za delo,

b) je sorodnik delodajalca ali lastnika (podaljšani polni delovni čas).

(3) Za namene uporabe 2. odstavka se šteje, da je član družbe lastnik, če ima več kot petindvajset odstotkov glasov pri odločanju v zvezi z družbo.

99. člen (2) Glede na **delovno mesto** delavca lahko njegov

a) **dnevni delovni čas** traja največ 12 ur,

b) **tedenski delovni čas** traja največ 48 ur.

(3) Za delavca, zaposlenega v skladu z 2. odstavkom 92. člena, na podlagi pisnega sporazuma med strankama in glede na delovno mesto delavca, lahko njegov

a) dnevni delovni čas traja največ 24 ur

b) tedenski delovni čas traja največ 72 ur.

Delavec lahko pogodbo odpove s 15-dnevnim odpovednim rokom do zadnjega dne koledarskega meseca ali, v primeru omejenega delovnega časa, pa do konca delovnega časa zadnjega dne. V primeru odpovedi pogodbe delavec, ob upoštevanju določb iz 6. in 7. člena, ne sme biti nezakonito prikrajšan.

(4) Dnevni ali tedenski delovni čas delavca lahko trajanje iz 2. do 3. odstavka tega člena preseže največ za eno uro, če zimski čas nastopi v okviru njegovega delovnega časa.

(5) Glede na delovno mesto zaposlenega je treba:

a) v dnevni delovni čas všteti v točki (a) 107. člena določen [*delovni čas, ki odstopa od razporeditve delovnega časa*],

b) v tedenski delovni čas všteti v 107. členu določen [*delovni čas, ki odstopa od razporeditve delovnega časa, delovni čas izven okvirnega delovnega časa, v primeru uporabe obračunskega obdobja delovni čas, ki presega tedenski delovni čas, na katerem temelji, ter čas dežurstva*] izredni delovni čas (nadure).

(6) Če trajanja dela delavca ni mogoče izmeriti, se celoten čas dežurstva

všteva v predvideni dnevni delovni čas delavca.

(7) V primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa se za trajanje tedenskega delovnega časa

a) za obdobje, določeno v skladu s 1. in 2. odstavkom 94. člena, ali

b) če to upravičujejo objektivni, tehnični ali z organizacijo dela povezani razlogi, v skladu s kolektivno pogodbo, v povprečju upošteva obdobje 12 mesecev.

(8) Pri delodajalcu, ki uporablja razpored dela, določen v skladu s 5. odstavkom 102. člena tega zakona, če ni določen okvirni delovni čas, se točka (b) 2. odstavka in točka (b) 3. odstavka ne uporabljata za koledarski teden, v katerem se delo opravlja v soboto.

104. člen (1) Med koncem delovnega dne in začetkom naslednjega delovnega dne mora biti zagotovljen neprekinjen počitek v trajanju najmanj enajst ur (v nadaljnjem besedilu: **dnevni počitek)**.

(2) Dnevni počitek traja najmanj osem ur za zaposlene, ki delajo:

a) v deljenem delovnem času,

b) brez prekinitve,

c) v več izmenah,

d) v okviru sezonske dejavnosti,

kot zaposlena oseba.

(3) Če sovpada z začetkom poletnega časa, je dnevni čas počitka deset oziroma sedem ur v primeru iz 2. odstavka.

(4) Kadar se uporablja za namene 2. in 3. odstavka, trajata dve zaporedni obdobji počitka

najmanj 22 ur.

(5) Po obdobju pripravljenosti za delo počitek ni potreben, če delavec v tem obdobju dela ni opravljal.

105. člen (1) Vsak teden se dodelita dva dneva počitka (**tedenski počitek)**. Tedenski dnevi počitka se lahko razporedijo neenakomerno.

(2) V primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa se po šestih zaporednih delovnih dneh dodeli vsaj en dan tedenskega počitka.

(3) V primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa se delavcu, ki delo opravlja

a) brez prekinitve,

b) v izmenah,

c) kot sezonski delavec, dodeli vsaj en dan tedenskega počitka na mesec.

(4) Vsaj en dan tedenskega počitka na mesec je treba dodeliti na nedeljo, razen v primeru točke (f) 1. odstavka 101. člena.

106. člen (1) Delavec ima namesto dneva tedenskega počitka pravico do neprekinjenega **tedenskega počitka,** ki traja najmanj 48 ur na teden.

(2) Tedenski počitek se delavcu vsaj enkrat na mesec dodeli na nedeljo, razen v primeru točke (f) 1. odstavka 101. člena.

(3) V primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa se lahko delavcu namesto tedenskega počitka iz 1. odstavka in ob smiselni uporabi določb 2. odstavka odobri neprekinjen tedenski počitek, ki traja najmanj 40 ur na teden in vključuje en koledarski dan. Delavcu se odobri minimalni tedenski počitek v povprečju najmanj 48 ur na teden v delovnem ali obračunskem obdobju.

107. člen Izredni delovni čas (nadure)

a) odstopa od razporeditve delovnega časa,

b) je prekoračitev rednega delovnega časa,

c) kadar se uporablja obračunsko obdobje, je to delovni čas, ki presega osnovni tedenski delovni čas, na katerem temelji obračun, in

d) čas dežurstva.

b) **Minimalni plačani letni dopust**

116. člen Osnovni dopust obsega 20 delovnih dni.

117. člen (1) Delavcu pripada

a) po dopolnjeni starosti 25 let 1 delovni dan,

b) po dopolnjeni starosti 28 let 2 delovna dneva,

c) po dopolnjeni starosti 31 let 3 delovni dnevi,

d) po dopolnjeni starosti 33 let 4 delovni dnevi,

e) po dopolnjeni starosti 35 let 5 delovnih dni

f) po dopolnjeni starosti 37 let 6 delovnih dni,

g) po dopolnjeni starosti 39 let 7 delovnih dni,

h) po dopolnjeni starosti 41 let 8 delovnih dni,

i) po dopolnjeni starosti 43 let 9 delovnih dni,

j) po dopolnjeni starosti 45 let 10 delovnih dni dodatnega dopusta.

(2) Daljši dodatni dopust se delavcu prvič odobri v letu, v katerem delavec dopolni starost iz 1. odstavka.

118. člen (1) Delavcu za otroka, mlajšega od 16 let, pripadata(-jo)
a) za enega otroka 2 delovna dneva,
b) za dva otroka 4 delovni dnevi,
c) za več kot dva otroka skupaj 7 delovnih dni
dodatnega dopusta.
(2) Dodatni dopust iz 1. odstavka se podaljša za dva delovna dneva na vsakega invalidnega otroka, če je otrok delavca invalid.
(3) Za pridobitev pravice do dodatnega dopusta se otrok prvič upošteva v letu rojstva, nazadnje pa v letu, v katerem dopolni šestnajst let.
(4) Oče je v primeru rojstva otroka najpozneje do konca drugega meseca po rojstvu otroka upravičen do 5 delovnih dni dodatnega dopusta in v primeru rojstva dvojčkov do 7 delovnih dni dodatnega dopusta, ki se odobrijo v času, ki ustreza njegovi prošnji. Dopust se odobri tudi, če se otrok rodi mrtev ali ob rojstvu umre.

119. člen (1) Mlademu delavcu pripada 5 delovnih dni dodatnega dopusta na leto, in sicer nazadnje v letu, v katerem dopolni osemnajst let.
(2) Delavcu, ki najmanj tri ure na dan redno opravlja podzemeljska dela ali na delovnem mestu, izpostavljenem ionizirajočim sevanjem, mu pripada 5 delovnih dni dodatnega dopusta na leto.

120. člen Delavcu, ki
a) ima zmanjšano delovno sposobnost,
b) je upravičen do invalidnine ali
c) je upravičen do osebnega dodatka za slepe in slabovidne, na leto pripada 5 delovnih dni dodatnega dopusta.

c) Znesek minimalne plače

136. člen (1) Kot osnovna plača se določi najmanj plača po prvem odstavku 153. člena.
(2) Osnovna plača se določi za določen čas.
(3) Pri izračunu dela mesečne osnovne plače za določeno obdobje se znesek mesečne osnovne plače na uro po splošnem delovnem času v mesecu pomnoži s številom ur, ki jih je treba opraviti po splošnem delovnem času za dano obdobje.

137. člen (1) Delodajalec lahko plačo določi tudi kot plačilo za delovno uspešnost ali z združevanjem plače, obračunane po delovnem času, in plače, obračunane po delovni uspešnosti.
(2) Plača za delovno uspešnost je plačilo, do katere je delavec upravičen na podlagi zahtevane delovne uspešnosti, ki je vnaprej določena samo zanj.
(3) Plača v obliki plačila za delovno uspešnost se lahko določi le v primeru dogovora, ki je vključen v pogodbo o zaposlitvi. To se smiselno uporablja v primeru plače, določene z združevanjem plače, obračunane po urni postavki, in plače, obračunane za delovno uspešnost, če plača na podlagi urne postavke ne dosega višine osnovne plače.

138. člen (1) V primeru plačila na podlagi delovne uspešnosti, delodajalec določi merila glede delovne uspešnosti, ki se opredelijo na podlagi predhodnega postopka na osnovi objektivnega

merjenja in izračuna, ki zajema preverjanje, ali je ta merila mogoče 100-odstotno izpolniti v običajnem delovnem času.

(2) Pri določanju meril glede delovne uspešnosti ali opredelitvi skupine delavcev, za katere velja enaka zahtevana delovna uspešnost, se upoštevajo pogoji na področju dejavnosti delodajalca, še posebej delovna uspešnost, organizacija dela in tehnologija.

(3) V primeru spora glede določitve delovne uspešnosti mora delodajalec dokazati, da s svojim ravnanjem ni kršil določb iz 1. in 2. odstavka.

(4) O merilih glede delovne uspešnosti in faktorju za plačilo delovne uspešnosti je treba delavca pisno obvestiti pred njihovo uporabo.

(5) Faktor plače za delovno uspešnost za delavca s polnim delovnim časom, se določi tako, da je v primeru 100-odstotne izpolnitve meril glede delovne uspešnosti in opravljenega dela s polnim delovnim časom, plačilo, ki pripada delavcu, najmanj enako plači po prvem odstavku 153. člena.

(6) V primeru delavca, ki je plačan izključno na podlagi uspešnosti, se določi tudi zajamčena plača v višini najmanj polovice osnovne plače.

66. Dodatek k plači

139. člen (1) Dodatek k plači se delavcu izplača poleg plače za običajni delovni čas.

(2) Če ni drugače dogovorjeno, je osnova za izračun dodatka k plači delavčeva osnovna urna postavka.

(3) Pri določitvi osnove za izračun dodatka k plači se ne glede na 3. odstavek 136. člena znesek osnovne mesečne plače:

a) deli s 174 urami v primeru običajnega dela s polnim delovnim časom,

b) deli s sorazmernim delom od 174 ur v primeru dela s krajšim delovnim časom ali dela, ki ni običajno delo s polnim delovnim časom.

140. člen (1) V primeru dela ob nedeljah se izplača 50-odstotni dodatek k plači (nedeljski dodatek),

a) kadar se od delavca zahteva, da dela med običajnim delovnim časom samo na podlagi pogojev iz točk (d), (e) ali (i) 1. odstavka 101. člena, ali

b) za nadurno delo

ba) delavcu, kot je opredeljen v točki (a),

bb) če od njega ni mogoče zahtevati, da dela med običajnim delovnim časom v skladu s 1. odstavkom 101. člena.

(2) Delavcu v primeru opravljanja dela na dela prosti dan (državni praznik), pripada 100-odstotni
dodatek k plači.

(3) Dodatek k plači iz 2. odstavka se izplača v primeru opravljanja dela na veliko noč ali velikonočni ponedeljek ali državni praznik, ki pade na nedeljo.

141. člen (1) Če se datum začetka dnevnega delovnega časa pogosto spreminja, ima delavec v primeru dela med 18. in 6. uro pravico do 30-odstotnega dodatka k plači (izmenskega dodatka).

(2) Za namene 1. odstavka se šteje, da so spremembe pogoste, če se čas začetka delovnega časa razlikuje pri najmanj eni tretjini delovnih dni v mesecu in je med najzgodnejšim in najpoznejšim pričetkom najmanj štiri ure razlike.

142. člen Delavec, ki ni upravičen do izmenskega dodatka, je upravičen do 15-odstotnega dodatka k plači za nočno delo, ki traja več kot eno uro.

143. člen (1) Delavec je poleg plačila za običajen delovni čas upravičen do nadomestila iz 2. do 5. odstavka
tega člena.
(2) Delavec ima pravico do 50-odstotnega dodatka k plači ali, na podlagi pravilnika o delovnem razmerju oziroma dogovora med strankama, do prostega časa v primeru:
a) nadur, opravljenih izven dnevnega delovnega časa v skladu z razporedom delovnega časa,
b) dela, opravljenega izven okvirnega delovnega časa, ali
c) za delo izven obračunskega obdobja.
(3) Prosti čas ne sme biti krajši od trajanja odrejenega nadurnega dela ali opravljenega dela in zanj delavcu pripada sorazmeren delež osnovne plače.
(4) V primeru nadurnega dela, ki je v razporeditvi delovnega časa določen kot dan tedenskega počitka (tedenski počitek), delavcu pripada dodatek k plači v višini 100-odstotkov. Dodatek k plači znaša 50-odstotkov, če delodajalec zagotovi drug dan tedenskega počitka (tedenski počitek).
(5) V primeru nadur, opravljenih na dela prost dan (državni praznik), je delavec upravičen do dodatka k plači iz 4. odstavka.
(6) Prosti čas ali dan tedenskega počitka (tedenski počitek) iz 4. odstavka tega člena se odobri najpozneje v mesecu, ki sledi mesecu v katerem je bilo nadurno delo opravljeno, v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa pa najpozneje do konca okvirnega delovnega časa ali obračunskega obdobja. V izjemnih primerih se v primeru opravljanja dela izven delovnega časa, prosti čas odobri najpozneje do konca naslednjega delovnega obdobja.
(7) Po dogovoru strank se prosti čas odobri najpozneje
do 31. decembra koledarskega leta, ki sledi zadevnemu letu.

144. člen (1) V primeru pripravljenosti za delo delavcu pripada 20-odstotni dodatek k plači, v primeru dežurstva pa 40-odstotni dodatek k plači.
(2) Pri opravljanju dela delavcu pripada dodatek k plači v skladu s 139. do 143. členom.
(3) Če v primeru dežurstva delovnega časa ni mogoče izmeriti, ne glede na določbe od 1. do 2. odstavka tega člena, delavcu pripada 50-odstotkov dodatka k plači.

145. člen (1) Stranki se lahko dogovorita o osnovni plači in dodatku k plači, kot je določeno v 140. do 142. členu.
(2) Stranki lahko v pogodbi o zaposlitvi
a) namesto dodatka k plači,
b) v primeru pripravljenosti za delo ali dežurstva določita pavšalni mesečni dodatek, ki vključuje nadomestila in plačo.
(3) Pri določanju sorazmernega dela pavšalnega zneska dodatka k plači je treba uporabiti 3. odstavek 136.
člena.

67. Plačilo v primeru pomanjkanja dela

146. člen (1) Delavec je upravičen do osnovne plače, kadar delodajalec med delovnim časom ne izpolni svojih delovnih obveznosti (izpad dela), razen kadar do tega pride zaradi zunanjih vzrokov izven njegovega vpliva.

(2) Če je delavec na podlagi soglasja delodajalca oproščen dela, mu pripada nadomestilo za izgubljen delovni čas v skladu z njunim dogovorom.

(3) Delavec je upravičen do nadomestila za odsotnost z dela

a) za čas dopusta,

b) v primeru iz točk (c) do (g) 1. odstavka 55. člena in 2. odstavka 55. člena,

c) v primeru iz točke (i) 1. odstavka 55. člena, če je zaslišan kot priča,

d) v primeru plačila po urni postavki ali plačila za delovno uspešnost za dnevni delovni čas, če se delovni čas, ki ga je treba opraviti, skrajša zaradi praznika na delovni dan,

e) če predpis, ki ureja delovna razmerja, določa izplačilo plače brez dela, ne da bi določil višino plače.

(4) Z odstopanjem od točke (d) 3. odstavka, če je delavec na dan državnega praznika nezmožen za delo, je upravičen do 70-odstotkov nadomestila za odsotnost. Pravica do nadomestila za odsotnost z dela ni utemeljena, če je zaradi nezmožnosti za delo upravičen do nadomestila za čas bolezni ali nezgode.

(5) Za čas bolniškega dopusta delavcu pripada 70-odstotkov nadomestila za odsotnost z dela zaradi bolezni.

147. člen Poleg prejemkov iz 1. odstavka 146. člena je delavec upravičen tudi do dodatka k plači, če bi bil upravičen do dodatka k plači na podlagi običajne razporeditve delovnega časa.

68. Izračun nadomestila za odsotnost z dela

148. člen (1) Za izračun nadomestila za odsotnost z dela se upošteva

a) osnovna plača (136. člen), pavšalni dodatek (145. člen),

b) prejemki, izplačani za zadnjih šest mesecev pred datumom zapadlosti (referenčno obdobje)

ba) plače za delovno uspešnost (150. člen),

bb) dodatki k plači (151. člen).

(2) Datum zapadlosti je

a) datum začetka odsotnosti z dela,

b) v zvezi z odpravnino:

ba) datum delodajalčevega obvestila o odpovedi,

bb) datum prenehanja delovnega razmerja v primeru točk (b) in (c) 1. odstavka 77. člena ali

c) v primeru ugotovitve odškodninske odgovornosti datum nastanka škode, če je delovno razmerje prenehalo pred tem datumom, pa datum prenehanja delovnega razmerja.

(3) Če se znesek nadomestila iz točke (a) 1. odstavka spremeni v času odsotnosti z dela, se spremenjeni znesek upošteva pri izračunu plačila za obdobje odsotnosti z dela po spremembi višine plačila.

(4) Pri določanju nadomestila za odsotnost z dela se zneski iz 1. odstavka, v skladu z določbami 149. do 151. člena upoštevajo skupaj.

149. člen (1) Pri določanju nadomestila za odsotnost z dela v primeru mesečne plače, se za del nadomestila po točki a) 1. odstavka 148. člena uporabljajo določbe 3. odstavka 136. člena.

(2) Del nadomestila za odsotnost z dela iz točke (a) 1. odstavka 148. člena se lahko izplača in obračuna tudi z izplačilom mesečne plače ali plače po urni postavki in pavšalnim dodatkom za čas odsotnosti z dela.

150. člen (1) Pri določanju nadomestila za odsotnost z dela se upošteva plačilo za delovno uspešnost, izplačano v skladu z določbami 3. odstavka 137. člena.

(2) Plača za uspešnost se upošteva sorazmerno z zadevnim obdobjem, ne glede na datum plačila.

(3) V primeru nadomestila za uspešnost se osnovna plača ne upošteva pri izračunu nadomestila za odsotnost z dela.

(4) Dodatek za delovno uspešnost se upošteva pri izračunu enourne odsotnosti z dela tako, da se znesek plačila za delovno uspešnost za običajni delovni čas v zadevnem obdobju deli s številom opravljenih ur v delovnem času po razporeditvi v zadevnem obdobju (delitveno število).

(5) Pri določitvi nadomestila za odsotnost z dela se pri plači, določeni z združevanjem delovnega časa in delovne uspešnosti, se upošteva del delovnega časa z ustrezno uporabo točke (a) 1. odstavka 148. člena.

151. člen (1) Pri določanju nadomestila plače za odsotnost z dela se v skladu z 2. do 5. odstavkom tega člena upoštevajo dodatek za nedelje, dodatek za izmensko delo, dodatek za nočno delo in dodatek k plači iz 1. odstavka 144. člena.

(2) Nedeljski dodatek se upošteva pri izračunu nadomestila za odsotnost z dela, če je delavec v zadevnem obdobju vsaj eno tretjino delovnega časa po razporedu delal ob nedeljah.

(3) Dodatek za izmensko delo in dodatek za nočno delo se pri izračunu nadomestila za odsotnost z dela upoštevata le, če je delavec v zadevnem obdobju najmanj 30-odstotkov delovnega časa po razporedu delal v času, ki mu daje pravico do dodatka za izmensko ali nočno delo.

(4) Pri izračunu nadomestila za odsotnost z dela, se dodatek k plači, izplačan za čas dežurstva in pripravljenosti za delo upošteva le, če je delodajalec delavcu odredil dežurstvo ali pripravljenost za delo v povprečju najmanj 96 ur na mesec v zadevnem obdobju.

(5) Dodatek k plači se upošteva pri izračunu enourne odsotnosti z dela tako, da se znesek izplačanega dodatka plače za zadevno obdobje deli s številom opravljenih ur v delovnem času po razporeditvi v zadevnem obdobju (delitveno število).

152. člen (1) Če v zadevnem obdobju ni bila izplačana nobena plača, se za izračun nadomestila za odsotnost z dela upošteva osnovna plača.

V primeru zaposlitve, krajše od šestih mesecev, se pri izračunu nadomestila za odsotnost z dela za zadevno obdobje upošteva koledarski mesec ali meseci. Če ni polnega koledarskega meseca, se upošteva osnovna plača ali mesečni pavšal.

153. člen Vlada je pooblaščena, da znesek in obseg
a) obvezne minimalne plače in
b) zajamčene minimalne plače
po posvetovanju z nacionalnim ekonomsko-socialnim svetom
določi z uredbo.

(2) Vlada lahko za vsako skupino delavcev določi drugačno
obvezno minimalno plačo in zajamčeno minimalno plačo.

(3) Pri določanju višine in obsega obvezne minimalne plače in zagotovljene minimalne plače je potrebno upoštevati zlasti zahteve za delovno mesto, značilnosti nacionalnega trga dela, položaj nacionalnega gospodarstva, značilnosti posameznega sektorja gospodarstva in geografskega območja na trgu dela.

(4) Višina obvezne minimalne plače in zajamčene minimalne plače se preverjata vsako

koledarsko leto.

(5) Vlada je pooblaščena, da pričakovano stopnjo zvišanja plač, ki je potrebna za ohranitev bruto vrednosti plač pod 300 000 HUF, višino dodatkov, ki se pri tem lahko upoštevajo, in podrobna pravila v zvezi s pričakovano ravnijo povečanja plač se po posvetovanju z nacionalnim ekonomsko-socialnim svetom določi z uredbo.

d) Pogoji za zagotavljanje delavcev za začasno delo, določeni z določbami od 214. do 222. člena

214. člen (1) Za namene tega zakona

a) napotitev: pomeni dejavnost, v okviru katere agencija za zagotavljanje delavcev za začasno delo, zaposlene, ki imajo z njo sklenjeno delovno razmerje, napoti k uporabniku storitev najema začasnih delavcev z namenom, da mu jih proti plačilu začasno prepusti (posodi) za namene opravljanja dela,

b) agencija za delavcev za začasno delo: pomeni delodajalca, ki svoje zaposlene delavce prepusti uporabniku v okviru napotitve in zagotavljanja začasnih delavcev za opravljanje dela pod njegovim nadzorom,

c) uporabnik (podjetje uporabnik): pomeni delodajalca, pod nadzorom katerega delavec začasno opravlja delo,

d) napoteni delavec: pomeni delavca, ki ima z agencijo za zagotavljanje delavcev za začasno delo sklenjeno delovno razmerje za namene napotitve, in v zvezi s katerim pravice delodajalca med napotitvijo agencija za zagotavljanje delavcev za začasno delo in uporabnik uveljavljata skupaj.

e) izposoja: pomeni delo, ki ga delavec opravlja za uporabnika.

(2) Trajanje napotitve ne sme biti daljše od petih let, vključno s podaljšanjem ali ponovitvami v šestih mesecih po prenehanju prejšnje napotitve, ne glede na to, ali je bila napotitev sklenjena z isto agencijo za zagotavljanje začasnih delavcev.

215. člen (1) Agencija za zagotavljanjedelavcev za začasno delo je lahko

a) podjetje s sedežem v državi EGP, ki se v skladu s pravom, ki se zanj uporablja, ukvarja z zagotavljanjem osebja, ali

b) družba s sedežem na Madžarskem, ki deluje z omejeno odgovornostjo svojih članov, ali, v primeru nečlanov, zadruga, ki izpolnjuje pogoje iz tega zakona ali druge zakonodaje in jo je registriral javni zavod za zaposlovanje.

(2) Če je agencija za posredovanje delovne sile izbrisana iz registra, za pogodbo o zaposlitvi veljajo pravne posledice neveljavnosti pogodbe o zaposlitvi.

216. člen (1) Delavca ni mogoče napotiti

a) v primerih, ki jih določajo pravila, ki se uporabljajo za delovna razmerja,

b) za nadomeščanje delavca, ki sodeluje v stavki,

c) za obdobje, ki presega trajanje, določeno v drugem odstavku 214. člena.

(2) Uporabnik od delavca ne sme zahtevati, da dela z drugim delodajalcem.

(3) Sporazum je neveljaven, če

a) po prenehanju ali izteku delovnega razmerja prepoveduje ali omejuje vzpostavitev pravnega razmerja z uporabnikom,

b) na podlagi katere mora delavec plačati agenciji za zagotavljanje delavcev za začasno delo nadomestilo za napotitev ali za sklenitev pravnega razmerja z uporabnikom.

(4) Uporabnik mora o

a) številu in pogojih zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje delavcev za začasno delo, in

b) prostih delovnih mestih

na vsakih šest mesecev obvestiti svet delavcev in neprekinjeno obveščati delavce.

95. Pravno razmerje med agencijo za zagotavljanje delavcev za začasno delo in uporabnikom

217. člen (1) Pogodba med agencijo za zagotavljanje delavcev za začasno delo in uporabnikom vsebuje bistvene pogoje za izposojo delavcev in razdelitev pristojnosti delodajalca. Pravico do odpovedi delovnega razmerja lahko uveljavlja le agencija za zagotavljanje delavcev za začasno delo. Dogovor mora biti v pisni obliki. Pogodba med agencijo za zagotavljanje delavcev za začasno delo in uporabnikom je nična, če:

a) je agencija za zagotavljanje delavcev za začasno delo ali lastnik uporabnika v celoti ali delno isti,

b) ima vsaj eden od obeh delodajalcev v lasti sorazmerni delež drugega delodajalca ali

c) sta oba delodajalca med seboj povezana na podlagi njunega lastniškega razmerja s tretjo organizacijo.

(2) Agencija za zagotavljanje delavcev za začasno delo in uporabnik se lahko dogovorita, da delavec prejemke, ki niso plača, prejme neposredno od uporabnika.

(3) Uporabnik pisno obvesti agencijo za zagotavljanje delavcev za začasno delo o

a) delovnem času pri uporabniku,

b) uveljavljanju pravic delodajalca,

c) načinu in roku za sporočanje podatkov, na podlagi katerih se izplača plača,

d) pogojih glede primernosti za delo, ki ga je treba opraviti, in

e) vseh okoliščinah, pomembnih za zaposlitev delavca.

(4) Če ni dogovorjeno drugače, agencija za zagotavljanje delavcev za začasno delo krije stroške iz 2. odstavka 51. člena, zlasti potne stroške delavca in strošek zdravniškega pregleda delavca. Agencija za zagotavljanje delavcev za začasno delo mora na zahtevo uporabnika najpozneje na dan, ko delavec nastopi delo, predati fotokopijo

a) izjave, ki potrjuje začetek sklenitve zavarovalnega razmerja pri državnem davčnem organu o podatkih delodajalca in osebe, zaposlene pri zavezancu v skladu z zakonodajo, ki določa davčno ureditev, ter

b) dokumenta, ki potrjuje njegovo registracijo kot agencije za zagotavljanje začasnega dela v skladu s

posebno zakonodajo.

(5) Če ni dogovorjeno drugače, mora uporabnik najpozneje do petega dne v mesecu, ki sledi zadevnemu mesecu, sporočiti agenciji za zagotavljanje delavcev za začasno delo vse podatke, potrebne za izplačilo plač in za izpolnitev obveznosti delodajalca glede predložitve obračunov, podatkov in plačil v zvezi z delovnim razmerjem. Če delovno razmerje preneha tekom meseca, uporabnik sporoči agenciji za zagotavljanje delavcev za začasno delo potrebne podatke v treh delovnih dneh od zadnjega dneva zaposlitve delavca.

96. Delovno razmerje za delo prek agencij za zagotavljanje delavcev za začasno delo

218. člen (1) Pogodba o zaposlitvi določa, da se pogodba o zaposlitvi sklene za delo preko

agencije za
zagotavljanje delavcev za začasno delo, v njej se določi narava dela in osnovna plača.
(2) Agencija za zagotavljanje delavcev za začasno delo ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi poleg podatkov iz 46. člena tega pravilnika delavcu sporoči tudi njegovo evidenčno številko.
(3) Agencija za zagotavljanje delavcev za začasno delo najpozneje pred napotitvijo delavca obvesti o:
a) identifikacijskih podatkih podjetja uporabnika,
b) začetku napotitve,
c) kraju opravljanja dela,
d) delovnem času pri uporabniku,
e) tem, da bo pravice delodajalca izvajal uporabnik,
f) pogojih za odhod na delo, nastanitve in prehrane.
(4) V času trajanja napotitve v zvezi z:
a) varnostjo delavca pri delu,
b) določbami 1. in od 3. do 5. odstavka 51. člena ter
c) delovnim časom in časom počitka ter njunim evidentranjem
pravice in obveznosti delodajalca izvaja
in izpolnjuje uporabnik.

97. Zahteva po enakem obravnavanju

219. člen (1) V obdobju napotitve se delavcu zagotovijo osnovni delovni in zaposlitveni pogoji, ki veljajo za delavce v delovnem razmerju z uporabnikom.
(2) Osnovni delovni in zaposlitveni pogoji iz 1. odstavka vključujejo zlasti določbe, ki se nanašajo na
a) nosečnice in doječe ženske ter
b) zaščito mladih delavcev,
c) višino in zaščito plač in drugih dodatkov,
d) zahtevo po enakem obravnavanju.
(3) Določbe v zvezi z zahtevo po enakem obravnavanju v zvezi z zneskom plačila in drugih dajatev se uporabljajo od sto oseminštiridesetega dne zaposlitve pri uporabniku za delavca, ki:
a) je z agencijo za zagotavljanje delavcev za začasno delo v delovnem razmerju za nedoločen čas in prejema plačilo tudi brez zaposlitve pri uporabniku,
b) je trajno odsoten s trga dela, kot je opredeljeno v prvi točki 2. odstavka 1. člena zakona št. CXXIII iz leta 2004,
c) v gospodarski organizaciji ali v javnokoristni organizaciji, ki je v večinski lasti lokalne samouprave ali pri registrirani javnokoristni organizaciji delo opravlja prek agencije za zagotavljanje delavcev za začasno delo.
(4) Za namene 3. odstavka se določbe 2. odstavka 214. člena smiselno uporabljajo za izračun števila dni v primeru ponovne napotitve k istemu podjetju uporabniku.

98. Prenehanje delovnega razmerja

220. člen (1) Za namene 2. odstavka 66. člena se šteje, da je prenehanje napotitve razlog, povezan s poslovanjem agencije za zagotavljanje delavcev za začasno delo.
(2) Odpovedni rok je 15 dni.
(3) V primeru odpovedi s strani agencije za zagotavljanje delavcev za začasno delo, če ni

dogovorjeno drugače,
je delavec v odpovednem roku oproščen obveznosti opravljanja dela.
(4) Delavec lahko odpove delovno razmerje s takojšnjim učinkom tudi tedaj,
če podjetje uporabnik potrdi kršitev dolžnosti ali ravnanja iz 1. odstavka 78. člena.
(5) Podjetje uporabnik pisno obvesti agencijo za zagotavljanje delavcev za začasno delo o neizpolnjevanju obveznosti v petih delovnih dneh po seznanitvi z njo. V drugem odstavku 78. člena določen rok začne teči s posredovanjem informacij.
(6) Delavec obvesti agencijo za zagotavljanje delavcev za začasno delo o pravni izjavi o prenehanju delovnega razmerja.

99. Odškodninska odgovornost

221. člen (1) V primeru povzročitve škode ali kršitve osebnostnih pravic s strani delavca, lahko podjetje uporabnik uveljavlja svoj zahtevek zoper delavca v skladu z določbami tega zakona.
(2) Po dogovoru med agencijo za zagotavljanje delavcev za začasno delo in podjetjem uporabnikom je v primeru povzročitve škode iz 1. odstavka tega člena potrebno uporabiti pravila civilnopravne odgovornosti za škodo.
(3) Za namene civilnopravnih pravil o odgovornosti za škodo, se podjetje uporabnik šteje za delodajalca, razen če se agencija za zagotavljanje delavcev za začasno delo in podjetje uporabnik dogovorita drugače.
(4) Podjetje uporabnik in agencija za zagotavljanje delavcev za začasno delo solidarno odgovarjata za škodo ali za kakršnokoli kršitev osebnostnih pravic delavca v času njegove izposoje.

100. Drugačen dogovor

222. člen (1) Dogovor strank ali kolektivna pogodba ne moreta odstopati
a) od določb od 214. do 216. člena,
b) v prvem odstavku 217. člena,
c) od 1. do 2. odstavka 218. člena in točke a) in b) 4. odstavka 218. člena..
(2) Kolektivna pogodba od določb
a) 3. odstavka 218. člena,
b) 2. do 3. odstavka 220. člena,
c) v točkah (a) in (b) 2. odstavka 219. člena lahko odstopa le v korist delavca.
(3) V primeru dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela določbe
a) od 1. do 2. odstavka in 4. odstavka 69. člena,
b) od 193. člena do 195. člena,
c) od 198. člena do 200. člena,
d) 212. člena
se ne uporabljajo.
(4) V primeru dela prek agencij za zagotavljanje delavcev za začasno delo se določbe od 71. do 76. člena ne uporabljajo.
(5) V primeru začasnega delovnega razmerja se drugi odstavek 77. člena uporablja z izjemo, da se pri določitvi pravice do odpravnine upošteva trajanje delovnega razmerja med zadnjo napotitvijo.

e) Pogoji za varnost pri delu

Veljajo pravila za varnost pri delu za zadevno dejavnost.

f) Pogoji za delo in zaposlitev nosečnic in žensk z majhnimi otroki ter mladih delavcev

f/1) Pogoji za zaposlitev in delo nosečnic in žensk z majhnimi otroki

53. člen (3) Od delavke se ne sme zahtevati, da brez soglasja dela v drugem kraju
a) od datuma ugotovitve nosečnosti delavke do otrokovega tretjega leta starosti,
b) do šestnajstega leta otroka, če je samohranilka,
c) v primeru dolgotrajne osebne nege sorodnika, ter
d) če je strokovni organ za rehabilitacijo ocenil, da ima vsaj 50-odstotno okvaro zdravja.

(3) **člen** (1) Če pogojev za zaposlitev na delovnem mestu ni mogoče spremeniti v skladu s 3. odstavkom 51. člena, se delavki ponudi delo, ki ustreza njenemu zdravstvenemu stanju, če od začetka nosečnosti delavke do dopolnjenega enega leta starosti otroka na podlagi zdravniškega mnenja o njeni zmožnosti za delo ne more biti zaposlena na svojem delovnem mestu Če je ni mogoče zaposliti na delovnem mestu, primernem njenemu zdravstvenemu stanju, jo je treba izvzeti iz dela.

(2) Delavka je upravičena do osnovne plače, ki ustreza ponujenemu delovnemu mestu in ne sme biti nižja od osnovne plače po pogodbi o zaposlitvi. Za čas izvzetja iz dela je delavka upravičena do svoje osnovne plače, če brez utemeljenega razloga ne sprejme ponujenega delovnega mesta.

60. člen (3) Delodajalec na predlog delavca spremeni pogodbo o zaposlitvi do četrtega leta starosti ali, če gre za zaposlenega s tremi ali več otroki, dokler otrok ne dopolni šest let, tako da vključi delo s krajšim delovnim časom, ki ustreza polovici rednega polnega dnevnega delovnega časa.

65. člen (1) Tako delavec kot delodajalec lahko prekineta delovno razmerje z odpovedjo.

(2) Ob soglasju strank delovno razmerje ne more prenehati z odpovedjo, vendar največ eno leto od začetka delovnega razmerja.

(3) Delodajalec ne sme odpovedati delovnega razmerja
a) med nosečnostjo,
b) med porodniškim dopustom,
c) med neplačanim dopustom za nego in varstvo otroka (128. člen, 130. člen),
d) med dejanskim prostovoljnim služenjem vojaškega roka v rezervni sestavi ter
e) v času zdravljenja ženske v skladu z zakonom v zvezi s postopkom reprodukcije pri človeku, vendar ne več kot šest mesecev po začetku takega
zdravljenja.

(4) Za namene uporabe zaščite v skladu s 3. odstavkom se uporablja datum uradnega obvestila o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, v primeru kolektivnega odpuščanja pa je odločilen datum predložitve informacij iz 1. odstavka 75. člena.

(5) Delavec se lahko sklicuje na okoliščine iz točk (a) in (e) 3. odstavka, če je o tem obvestil delodajalca. Delodajalec lahko v 15 dneh od prejema obvestila o odpovedi delavca odpoved pisno umakne.

66. člen (4) Delodajalec lahko odpove za nedoločen čas sklenjeno delovno razmerje delavca, ki ni upokojenec, in sicer zaradi ravnanja delavca v zvezi z delovnim razmerjem v petih letih pred upokojitveno starostjo, ki velja za delavca, iz razloga, navedenega v prvem odstavku 78. člena.

(5) Delovno razmerje delavca iz 4. odstavka se lahko prekine iz razlogov, povezanih z zmožnostjo delavca ali v povezavi z delovanjem delodajalca, če pri delodajalcu na delovnem mestu iz 3. odstavka 45. člena ni nezasedenega drugega delovnega mesta, ki bi ustrezalo znanju, usposobljenosti ali izkušnjam, ki se zahtevajo za delovno mesto, ki ga opravlja delavec ali če delavec zavrne ponudbo za zaposlitev na tem delovnem mestu.

(6) V primeru prenehanja delovnega razmerja matere ali očeta, ki sam vzgaja otroka, se določbe 4. do 5. odstavka uporabljajo do dopolnjenega tretjega leta starosti otroka, če delavka ne izkoristi neplačanega porodniškega dopusta ali neplačanega dopusta za nego in varstvo otroka (1. in 2. odstavek 128. člena).

68. člen (1) Odpovedni rok začne teči najpozneje naslednji dan po vročitvi obvestila o odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, odpovedni rok začne teči najpozneje naslednji dan po izteku spodaj navedenega obdobja:

a) v primeru nezmožnost za delo zaradi bolezni, največ eno leto po koncu bolniškega dopusta,

b) po zaključitvi nezmožnost za delo zaradi nege bolnega otroka,

c) po izteku neplačanega dopusta za nego sorodnika na domu.

77. člen (1) Delavec je upravičen do odpravnine, če mu je delovno razmerje prenehalo

a) zaradi odpovedi s strani delodajalca,

b) zaradi prenehanja obstoja delodajalca brez pravnega naslednika, ali

c) na podlagi točke (d) 1. odstavka 63.

člena.

(2) Upravičenost do odpravnine je pogojena z obstojem delovnega razmerja, ki ob najavi odpovedi ali ob prenehanju delodajalca brez naslednika traja toliko časa, kot je določeno v 3. odstavku tega člena. Za namene upravičenosti do odpravnine se ne upošteva obdobje najmanj 30 zaporednih dni, za katero delavcu ni pripadalo plačilo, razen

a) porodniškega dopusta in neplačanega dopusta za nego otrok (128. člen),

b) časa neplačanega dopusta, izrabljenega za opravljanje dejanskega prostovoljnega vojaškega roka v rezervni sestavi (132. člen), ki ni daljši od treh mesecev.

.

113. člen (1) Pravila o delovnem času in času počitka se uporabljajo ob upoštevanju odstopanj od 2. do 4. odstavka

a) od datuma ugotovitve nosečnosti delavke do otrokovega tretjega leta starosti,

b) za delavca, ki sam vzgaja otroka, dokler otrok ne dopolni treh let,

c) kadar obstaja tveganja za zdravje, kot je opredeljeno v pravilu za delovno razmerje.

(2) V primeru iz 1. odstavka

a) neenakomerna razporeditev delovnega časa se lahko uporabi samo s privolitvijo delavca,

b) tedenski dnevi počitka ne smejo biti neenakomerno razporejeni,

c) nadurnega dela ali pripravljenosti za delo ni mogoče odrediti.

(3) Delavcu iz točk (a) do (b) 1. odstavka se nočno delo ne sme odrediti.

(4) V primeru iz točke (c) 1. odstavka delovni čas delavca, razporejenega v dnevni delovni čas, med opravljanjem nočnega dela ne sme presegati 8 ur.

(5) Z izjemo določb v drugem odstavku 108. člena se delavcu, ki sam vzgaja otroka, od tretjega do četrtega leta starosti otroka izredni delovni čas ali pripravljenost na delo lahko odredi samo z njegovim soglasjem.

115. člen (1) Na podlagi časa, preživetega na delu, ima delavec v posameznem letu pravico do plačanega letnega dopusta, ki je sestavljen in osnovnega in dodatnega dopusta.

(2) Za namene 1. odstavka se kot čas, preživet na delu, šteje

a) oprostitev obveznosti dela na podlagi razporeditve delovnega časa,

b) dopust,

c) porodniški dopust,

d) neplačani dopust za nego in varstvo otroka (128. člen) za prvih šest mesecev,

e) nezmožnost za delo,

f) dejansko prostovoljno služenje vojaškega roka v rezervni sestavi, ki ne presega treh mesecev,

g) trajanje oprostitve dela, kot je opredeljeno v točkah (b) do (k) 1. odstavka 55. člena.

118. člen (1) Delavcu za otroka, mlajšega od 16 let, pripadata(-jo)

a) za enega otroka 2 delovna dneva,

b) za dva otroka 4 delovni dnevi,

c) za več kot dva otroka skupaj 7 delovnih dni dodatnega dopusta.

(2) Dodatni dopust iz 1. odstavka se podaljša za dva delovna dneva na vsakega invalidnega otroka, če je otrok delavca invalid.

(3) Za pridobitev pravice do dodatnega dopusta se otrok prvič upošteva v letu rojstva, nazadnje pa v letu, v katerem dopolni šestnajst let.

(4) Oče je v primeru rojstva otroka, najpozneje do konca drugega meseca po rojstvu otroka, upravičen do 5 delovnih dni dodatnega dopusta in v primeru rojstva dvojčkov do 7 delovnih dni dodatnega dopusta, ki se odobrijo v času, ki ustreza njegovi prošnji. Dopust se odobri tudi, če se otrok rodi mrtev ali ob rojstvu umre.

126. člen (1) Delodajalec delavcu odobri 15 delovnih dni bolniškega dopusta na koledarsko leto za čas nezmožnosti za delo zaradi bolezni.

(2) Z odstopanjem od 1. odstavka se po predpisih o socialni varnosti, bolniški dopust ne odobri za čas nezmožnosti za delo zaradi nesreče pri delu in poklicne bolezni ter za čas nezmožnosti za delo zaradi ogrožene nosečnosti.

(3) V primeru začetka delovnega razmerja med letom, delavcu pripada sorazmerni delež bolniškega dopusta.

127. **člen** (1) Mati ima pravico do 24 zaporednih tednov porodniškega dopusta, od katerih je dolžna izkoristiti 2 tedna.

(2) Porodniški dopust se odobri tudi staršu, ki skrbi za otroka na podlagi pravnomočne sodne odločbe ali izvršljive odločbe o skrbništvu in vzgoji otroka zaradi zdravstvenega stanja ali smrti matere.

(3) Če ni drugače dogovorjeno, se porodniški dopust odobri do največ štiri tedne pred predvidenim datumom poroda.

(4) Neizkoriščeni del porodniškega dopusta, če je otrok oskrbovan v ustanovi za nego nedonošenčkov, se lahko koristi po odpustu otroka iz te ustanove, in sicer do preteka enega leta od poroda.

(5) Trajanje porodniškega dopusta se šteje za delovni čas, razen pravice, ki je posebej povezana

z delom.

128. **člen** (1) Delavec ima pravico do neplačanega dopusta za nego otroka do otrokove dopolnjene starosti treh let, ki se odobri v času, ki ga zahteva delavec.

(2) Delavec ima pravico do neplačanega dopusta za nego in varstvo posvojenega otroka za obdobje treh let od dneva, ko je bil otrok dan v posvojitev, v primeru otroka, starejšega od treh let, pa je upravičen do šest mesecev neplačanega dopusta, ki se odobri v času, ki ga zahteva delavec.

(3) Delavec je v skladu z 42/G. členom zakona št. LXXXIII iz leta 1997 o storitvah obveznega zdravstvenega zavarovanja upravičen do neplačanega dopusta za čas trajanja nadomestila za nego otroka.

129. **člen** (1) Dopust iz 127. do 128. člena preneha

a) v primeru mrtvorojenega otroka,

b) če otrok umre, petnajsti dan po smrti,

c) če je bil otrok, v skladu z določbami ločenega zakona, oddan v začasno ali trajno rejništvo ali nastanjen v zavodu za socialno varstvo za več kot trideset dni, pa naslednji dan po namestitvi otroka.

(2) V primeru iz 1. odstavka obdobje dopusta po porodu ne sme biti krajše od šestih tednov.

130. **člen** Poleg določb 1. in 2. odstavka 128. člena ima delavec, za čas trajanja izplačevanja otroškega dodatka, pravico do neplačanega dopusta za osebno nego svojega otroka, dokler otrok ne dopolni deset let.

f/2) **Pogoji za delo in zaposlitev mladih delavcev**

294. člen (1) Za namene tega zakona

a) mladi delavec: pomeni delavca, ki še ni dopolnil 18 let,

21. člen (4) Za veljavnost pravnega akta mladega delavca ali delavca, ki je delno omejen glede opravljanja dejavnosti v skupini zadev, povezanih z zaposlitvijo, potrebnih za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, njeno spremembo, prenehanje ali prevzem obveznosti, je potrebno soglasje zakonitega zastopnika.

114. člen (1) Mlademu delavcu ni mogoče odrediti nočnega in nadurnega dela.

(2) Najdaljši dnevni delovni čas mladega delavca je osem ur, delovni čas iz več delovnih razmerij pa je treba sešteti.

(3) Mlademu delavcu

a) določi se lahko največ en tedenski delovni čas,

b) v primeru dnevnega delovnega časa, ki traja več kot 4,5 ure mu pripada najmanj 30 minut, v primeru dnevnega delovnega časa, daljšega od 6 ur pa mu pripada 45 minut odmora med delom,

c) zagotoviti mu je treba dnevni počitek, ki traja najmanj 12 ur.

(4) V primeru mladega delavca tedenski dan počitka in tedenski počitek ne smeta biti neenakomerno razporejena.

119. člen (1) Mlademu delavcu pripada 5 delovnih dni dodatnega dopusta na leto, nazadnje v

letu, v katerem dopolni osemnajst let.

g) Zahteva po enakem obravnavanju

Upoštevati je treba določbe zakona št. CXXV iz leta 2003 o enakem obravnavanju in spodbujanju enakih možnosti: http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=76310.381616

h) Pogoji nastanitve, ki jih delavcu zagotovi delodajalec

V skladu z drugim odstavkom 51. člena zakona št. I iz leta 2012 o zakonu o delovnih razmerjih je delodajalec dolžan delavcu povrniti stroške, ki so nastali pri izvajanju delovnega razmerja.

V primeru napotitve delavca se stroški nastanitve štejejo za razumen strošek za izvajanje delovnega razmerja, tako da ga mora delodajalec povrniti ali zagotoviti nastanitev.

i) Višina nadomestil ali povračil stroškov za kritje potnih stroškov ter stroškov prehrane in nastanitev napotenih delavcev, zaposlenih na ozemlju Madžarske ali delavcev, ki prebivajo na ozemlju Madžarske, če so poslani na delovno mesto zunaj njihovega običajnega kraja dela

V skladu z drugim odstavkom 51. člena zakona št. I iz leta 2012 o zakonu o delovnih razmerjih je delodajalec dolžan delavcu povrniti stroške, ki so nastali pri izvajanju delovnega razmerja.

V primeru napotitve delavca se stroški nastanitve štejejo za razumen strošek za izvajanje delovnega razmerja, tako da ga mora delodajalec povrniti ali zagotoviti nastanitev.

Povračilo potnih stroškov delavcem za potovanje na delo in z dela je urejene z vladno uredbo št. 39/2010 (z dne 26. februarja 2010) o povračilu potnih stroškov.

V primeru napotitve v državi delavcu pripada dnevnica za kritje nastalih dodatnih stroškov, katerih pravila so določena v vladni uredbi št. 437/2015 (z dne 28. decembra 2015) o povračilu stroškov, ki jih imajo delavci, ki so napoteni na delo v državi.

V primeru napotitve v tujino za povračilo stroškov veljajo določbe 2. odstavka 51. člena zakona o delovnih razmerjih. Vladna uredba št. 285/2011 (z dne 22. decembra 2011) o priznanih stroških v zvezi z napotitvijo v tujino ne določa višine dnevnice, temveč le dnevni znesek stroškov iz podtočk (a) in (b) točke (7) II. poglavja o upravičenih stroških brez potrdila Priloge 3 k zakonu št. CXVII iz leta 1995 o dohodnini.

Posebna pravila za razširjene sektorske kolektivne pogodbe

Sektorska kolektivna pogodba za gradbeništvo

72.1. Če organizirana prehrana ni zagotovljena, delodajalec delavcem in vajencem zagotovi bone ali nadomestilo za prehrano do višine mesečnega neobdavčenega zneska, ki jo določa veljavna zakonodaja.

77.1. Delavcem se lahko zagotovi povračilo stroškov za nastanitev. O pogojih za to se delodajalec in delavec dogovorita posebej. Dogovor mora biti v pisni obliki.

Kolektivna pogodba za gostinstvo in turizem

29. člen (8) V primeru napotitve in dodelitve delavca k delodajalcu v drugem kraju, se delavcu, če delodajalec sam ne poskrbi za prehrano, dodeli pavšalno nadomestilo za prehrano v višini, ki jo določa zakon.

31. člen (3) Ugodnosti in socialna pomoč so v osnovi lahko:
a) zagotavljanje dnevnega brezplačnega glavnega obroka ali obroka po znižani ceni v podjetju ali nadomestilo za prehrano;
c) zagotovitev nastanitve za delavce, kadar je to potrebno in mogoče.