

ZAPOSLOVANJE

Delovna razmerja na Madžarskem ureja Zakon o delovnih razmerjih iz leta 1992, ki so mu bili v zadnjih letih dodani številni amandmaji s ciljem, da bi se delovna zakonodaja čimbolj poenotila z zakonodajo EU. Številni tuji vlagatelji opozarjajo na to, da zagotavlja obstoječa zakonodaja o delovnih razmerjih in socialni varnosti zaposlenim preveč ugodnosti, ki pomenijo za podjetja previsoke stroške glede na trenutno raven gospodarske razvitosti in produktivnosti. Socialni prispevki za zaposlene se v zadnjih letih sicer znižujejo, vendar ostajajo še vedno visoki. Leta 2004 je moral delodajalec prispevati 18 odstotkov bruto plače zaposlenega za pokojninsko zavarovanje, 11 odstotkov za zdravstveno zavarovanje, 3.450 forintov tako imenovanega zdravstvenega prispevka, 4 odstotke za Sklad delovne sile in 1,5 odstotka za tehnično usposabljanje.. Prispevek za zdravstveno zavarovanje se po letu 1998, ko je bil sprejet Zakon o prispevku za zdravstveno zavarovanje, plačuje tudi za druge vrste prihodka, kot so na primer dividende in zaslužki iz dodatne zaposlitve. Tudi pri uporabi službenega avtomobila za osebne namene je treba plačati zdravstveno zavarovanje v višini 25 odstotkov davka za uporabo vozila.

Madžarska je leta 1999 ratificirala Evropsko socialno listino, s katero se številne socialne obveznosti in druge določbe delovnih razmerij prenesejo iz pristojnosti nacionalnih zakonodaj v pristojnost mednarodnih sporazumov. Leta 1999 so bile uvedene tudi tri pomembne spremembe Zakona o delovnih razmerjih. Prva omogoča delodajalcu, da lahko ob izpolnitvi določenih pogojev odpusti delavca, ki je odsoten od dela zaradi bolezni. S to določbo se je zapolnila vrzel v zakonodaji, ki so jo množično izkoriščali zaposleni, ki so se bali, da bodo odpuščeni kot tehnološki viški. V kolikor so uspeli pridobiti zdravniško potrdilo, da niso sposobni za delo, so lahko za dlje časa ostali na plačilni listi podjetja in prejeli nadomestilo za izostanek od dela zaradi bolezni. Druga sprememba nalaga zaposlenim materialno odgovornost za premoženje podjetja, ki je pod njihovim neposrednim nadzorom, s čemer se želi preprečiti oškodovanje podjetja zaradi kraja, ki so dokaj pogoste. Tretja sprememba omogoča delavskim svetom, da z delodajalcem sklepajo kolektivne sporazume, v kolikor v podjetju ne deluje noben sindikat.

Letni dopust

Zakon predvideva 20 dni letnega dopusta plus dodatne dneve, ki so odvisni od starosti zaposlenega (in ne od delovne dobe zaposlenega). Zaposleni, starejši od 35 let, imajo 25 dni letnega dopusta, zaposleni, starejši od 45 let, pa 30 dni letnega dopusta.

Nadomestilo za izostanek od dela zaradi bolezni

Če zaposleni izostane od dela zaradi bolezni, mu mora delodajalec plačevati 80 odstotkov njegove plače za največ 15 dni. Zaposleni lahko izostane od dela 3 dni brez zdravniškega opravičila, za daljši izostanek pa mora delodajalcu predložiti zdravniško opravičilo. Če je delavec zaradi bolezni odsoten več kot 15 dni, dobiva nadomestilo v višini 60 odstotkov njegove plače, če je plačeval prispevke v sklad za zdravstveno zavarovanje manj kot 3 leta, in 70 odstotkov plače, če je te prispevke plačeval več kot 3 leta. Ne glede na to, koliko nadomestila za izostanek od dela zaradi bolezni prejema zaposleni, mora tretjino tega zneska plačati delodajalec, dve tretjini pa pokrije državni zavod za zdravstveno zavarovanje. Enaka delitev plačila nadomestila za izostanek od dela zaradi bolezni velja v primeru, da je zaposleni v bolnišnici več kot 15 dni. V tem primeru znaša nadomestilo za izostanek od dela zaradi bolezni 60 odstotkov njegove plače, ne glede na to, kako dolgo je plačeval v sklad za zdravstveno zavarovanje.

Dodatki

Plačevanje dodatkov k plači na Madžarskem ni nujno in je prepuščeno odločitvi delodajalca. Ponavadi so dodatki v obliki subvencioniranih ali brezplačnih obrokov hrane, kuponov za hrano, ki jih je mogoče unovčiti v delikatesnih trgovinah (maksimalno 1.400 forintov na mesec), otroških dokladov in počitniških paketov v počitniških kapacitetah podjetja. Nekatera podjetja, predvsem tista, ki so se pred kratkim privatizirala, zaposlenim krijejo stroške prevoza na delo in jim nudijo ugodne stanovanjske kredite. Za dodatke je treba plačati 44 odstotkov davka na dodatke, razen za subvencionirano ali brezplačno prehrano, kupone za hrano in številne druge določene dodatke, v kolikor le-ti ne presegajo določenih vrednosti.

Delovni čas

Zakon določa 40-urni tedenski delavnik; le-ta skupaj z nadurami ne sme presegati 48 ur. Zaposleni so upravičeni do dveh prostih dni na teden, od katerih mora biti en nedelja. Delavci, ki delajo v nedeljo, dobijo za nedeljsko delo 150 odstotkov svoje redne plače in delodajalec jim mora zagotoviti en prost dan v istem tednu. V posebnih primerih zakon dovoljuje drugačno ureditev, vendar mora delodajalec zagotoviti dovolj časa za počitek zaposlenih. Delavci dobijo za nočno delo najmanj 15-odstotni pribitek na plačo in 50-odstotnega za nadure. Delodajalec lahko razporedi zaposlenega na drugo delovno mesto znotraj podjetja (za dva meseca brez utemeljitve), vendar mora pri tem spremeniti pogodbo o delu in kriti vse stroške, ki nastanejo s prerazporeditvijo na drugo delovno mesto. Če je delavec razporejen na

drugo lokacijo, potem število delovnih ur na drugi lokaciji ne sme presegati 110 dni na leto. Delavci, stari od 15 do 18 let, ne smejo delati več kot 8 ur na dan in 40 ur na teden.

Prekinitev delovnega razmerja

Zakon določa, da mora biti za prekinitev delovnega razmerja naveden specifičen razlog. Delavci, ki so izgubili službo zaradi masovnega odpuščanja, lahko tožijo delodajalca zaradi nepošteno odpustitve, v kolikor je razlog za prekinitev delovnega razmerja neresničen, nejasen ali če se bolj nanaša na delavce, ki so ohranili svoja delovna mesta. Zakon tudi določa, da ostanejo pravice zaposlenih nedotaknjene, tudi če je podjetje prodano. Minimalni rok odpovedi delovnega razmerja narašča z dolžino delovne dobe zaposlenega. Minimalni rok odpovedi delovnega razmerja znaša 30 dni, če je bil delavec v podjetju 3 leta ali manj; 35 dni, če je bil delavec v podjetju več kot 3 leta; 55 dni, če je bil delavec v podjetju 10 let in 60 dni, če je bil delavec v podjetju 20 let. Delodajalec lahko delavca odpusti takoj, vendar mu mora na dan odhoda iz podjetja izplačati plačo in plačati vse prispevke za socialno varnost za čas odpovednega roka. Te določbe ne veljajo v primeru, da je v kolektivni pogodbi določeno drugače.