

## SPIS TREŚCI

<b>2.</b>	<b>Praca na Węgrzech</b> .....	<b>2</b>
2.1.	Podejmowanie pracy przez obywateli Polski na Węgrzech .....	2
2.1.1.	Zasady dostępu obywateli Polski do węgierskiego rynku pracy .....	2
2.1.2.	Prowadzenie własnej działalności gospodarczej na Węgrzech .....	2
2.2.	Sposoby poszukiwania pracy na Węgrzech .....	5
2.2.1.	Publiczne służby zatrudnienia .....	5
2.2.2.	Europejskie Służby Zatrudnienia EURES .....	5
2.2.3.	Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy .....	5
2.2.4.	Prasa .....	6
2.2.5.	Inne sposoby poszukiwania pracy .....	6
2.2.6.	Staże.....	6
2.2.7.	Ubieganie się o pracę (wymagane dokumenty – CV, list motywacyjny i inne) .....	6
2.3.	Warunki pracy .....	7
2.3.1.	Rodzaje umów o pracę .....	7
2.3.2.	Czas pracy .....	7
2.3.3.	Urlop wypoczynkowy .....	8
2.3.4.	Wynagrodzenie za pracę .....	9
2.4.	Podatki .....	10
2.4.1.	Podatek dochodowy od osób fizycznych .....	10
2.4.2.	Podatek VAT .....	10
2.4.3.	Inne podatki i opłaty lokalne .....	10
2.5.	Zabezpieczenie społeczne .....	10
2.5.1.	Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania .....	10
2.5.1.1.	Emerytura .....	10
2.5.1.2.	Świadczenia z tytułu choroby .....	11
2.5.1.3.	Świadczenia z tytułu macierzyństwa .....	12
2.5.1.4.	Renta z tytułu niezdolności do pracy .....	12
2.5.1.5.	Renta z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych .....	13
2.5.2.	Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania .....	13
2.5.2.1.	Świadczenia rodzinne .....	13
2.5.2.2.	Świadczenia z tytułu bezrobocia .....	14

## 2. Praca na Węgrzech

### 2.1. Podejmowanie pracy przez obywateli Polski na Węgrzech

#### 2.1.1. Zasady dostępu obywateli Polski do węgierskiego rynku pracy

Do podjęcia zatrudnienia przez obywatela Polski na terenie Węgier nie są wymagane żadne zezwolenia. Pracodawca musi jedynie zgłosić zatrudnienie obcokrajowca i podać informacje o najbliższych krewnych najpóźniej pierwszego dnia pracy. Należy wypełnić odpowiedni formularz rejestracyjny we właściwym dla miejsca zatrudnienia urzędzie pracy. Pracodawca musi zgłosić ustanie stosunku pracy najpóźniej następnego dnia po tym fakcie.

Więcej informacji na ten temat: <http://www.afsz.hu>; <http://www.npk.hu/hu/indexhu.php>

#### 2.1.2. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej na Węgrzech

Pod względem poziomu rozwoju gospodarczego i dochodu narodowego na głowę jednego mieszkańca Węgry utrzymują się na poziomie zbliżonym do Polski. Polski przedsiębiorca może więc znaleźć w tym kraju zachęcające warunki do prowadzenia działalności gospodarczej.

#### Formy działalności gospodarczej

Węgierskie prawo dopuszcza następujące formy prawne podmiotów gospodarczych:

- działalność gospodarcza prowadzona przez osoby fizyczne
  - spółki bez osobowości prawnej: spółka jawna (közkereseti társaság, skrót węg. Kkt.) oraz spółka komandytowa (betéti társaság, skrót węg. Bt)
  - spółki z osobowością prawną: spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (korlátolt felelősségű társaság, skrót węg. Kft.) oraz spółka akcyjna (részvénytársaság, skrót węg. Rt)

#### Działalność gospodarcza prowadzona przez osoby fizyczne

Działalność gospodarcza prowadzona przez osoby fizyczne podlega rejestracji, podobnie jak w Polsce, w urzędach samorządu terytorialnego (Önkormányzati Okmányiroda).

#### Spółki bez osobowości prawnej

Na Węgrzech istnieją jedynie dwa typy tych spółek: spółka jawna i spółka komandytowa. Brak jest spółki partnerskiej i komandytowo-akcyjnej – co jest nowością w Polsce.

W **spółce jawnej (Kkt.)** – podobnie jak w Polsce – każdy wspólnik odpowiada za zobowiązania spółki bez ograniczenia całym swoim majątkiem solidarnie z pozostałymi wspólnikami oraz ze spółką. Wspólnikami w takich spółkach mogą być zarówno osoby fizyczne, jak też prawne. Wspólnicy – jeśli są osobami fizycznymi – najczęściej osobiście świadczą pracę i wspólnie prowadzą działalność gospodarczą.

W **spółce komandytowej (Bt.)** co najmniej jeden ze wspólników – komplementariusz (węg. beltág) – odpowiada za zobowiązania spółki bez ograniczenia całym swoim majątkiem i przynajmniej jeden z nich – komandytariusz (węg. kültág) – do wysokości swojej sumy komandytowej. Udziałowcami w spółce komandytowej mogą być osoby fizyczne i prawne. Warunkiem jest jednak, że partner z nieograniczoną odpowiedzialnością w spółce komandytowej może być udziałowcem tylko w jednej takiej spółce. Równocześnie spółka jawna lub komandytowa nie może być

ponosząc nieograniczoną odpowiedzialność za zobowiązania wspólnikiem (komplementariuszem) w innej spółce komandytowej.

Nie istnieją – podobnie jak w Polsce – wymogi ustawowe co do wartości kapitału zakładowego, lub wymaganej wysokości wkładów wnoszonych do spółki jawnej i komandytowej, a zysk dzielony jest proporcjonalnie do objętych w zamian za wkłady „udziałów kapitałowych”, chyba że udziałowcy postanowią zgodnie o innym podziale zysku. Nie jest możliwe natomiast wykluczenie jednego lub kilku udziałowców z podziału zysku.

### **Spółki z osobowością prawną**

Spółkami posiadającymi osobowość prawną na Węgrzech są: spółka z ograniczoną odpowiedzialnością oraz spółka akcyjna.

**Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (Kft.)** odpowiada za swoje zobowiązania do wysokości majątku spółki, a wspólnicy w zasadzie zwolnieni są z takiej odpowiedzialności, ryzykując jedynie wniesionymi do spółki wkładami. Spółka z o.o. może być jednoosobowa, z tym, iż należy to zaznaczyć przy rejestracji spółki. Wymagana minimalna wartość kapitału założycielskiego, zgodnie z ustawą nr CXLIV, wynosi 3 miliony forintów. Na konto bankowe spółki należy wpłacić nie mniej niż 30% wysokości kapitału założycielskiego, lecz co najmniej 1 milion forintów. W przypadku spółki jednoosobowej na konto należy wpłacić całą kwotę. Pozostała część kapitału założycielskiego może być wniesiona w formie aportu. Udziały wspólników mogą być różnej wielkości, jednak minimalna wartość jednego udziału nie może być niższa niż 100 tysięcy forintów i bez reszty musi być podzielna przez 10 tys.

Dla **spółki akcyjnej (Rt.)** minimalny kapitał akcyjny wynosi 20 milionów forintów. Na konto bankowe należy wpłacić nie mniej niż 30% kapitału akcyjnego, lecz co najmniej 10 milionów forintów. Pozostała część kapitału akcyjnego może być wniesiona w formie niepieniężnej. Spółka akcyjna może być też zawiązywana i istnieć jako spółka jednoosobowa. Z kolei, w przypadku tworzenia banku, który może mieć wyłącznie formę spółki akcyjnej (podobnie jak w Polsce) wymagany jest kapitał założycielski w wysokości minimum 1 miliarda forintów.

### **Nowe formy działalności gospodarczej**

Po 1 maja 2004 r. na Węgrzech pojawiły się dwie nowe formy działalności gospodarczej: europejskie stowarzyszenie gospodarcze (európai gazdasági egyesülés – węg. skrót ege) i spółka europejska (európai társaság – et).

**Europejskie stowarzyszenie gospodarcze** to najprostsza forma jednoczenia się firm z państw unijnych, zapewniająca pomoc w kooperacji międzynarodowej i zapewniająca ramy działalności na rynkach Wspólnoty. Łączyć się mogą dowolne formy spółek (kkt, bt, kft). Ege przewidziane jest głównie dla małych i średnich firm, warunkiem jej założenia jest pochodzenie spółek przynajmniej z dwóch różnych państw. Cel zjednoczenia musi być zgodny z działalnością poszczególnych członków, ale nie może ich zastąpić. Założenie i likwidacja stowarzyszenia musi być podane do publicznej wiadomości w oficjalnym rejestrze UE.

**Spółka europejska** jest typową europejską spółką akcyjną. Przepisy dotyczące jej zakładania, funkcjonowania, działalności finansowej i likwidacji określa prawo wspólnotowe. Dzięki tym przepisom, które umożliwiają swobodne przenoszenie siedziby spółki i jej zakładów z jednego państwa do drugiego bez postępowania likwidacyjnego, działalność spółek może być bardziej elastyczna i związana z mniejszymi kosztami.

## Rejestracja spółek

Zarówno spółki nie posiadające osobowości prawnej, jak i posiadające osobowość prawną należy wpisać do węgierskiego rejestru handlowego (cégbiróság). Rejestr ten prowadzony jest przez wydzielone wydziały w sądach.

W Budapeszcie główny sąd rejestracyjny znajduje się pod adresem:

### Fővárosi Biróság Cégbirósága

Nádor u. 28

1051 Budapest

tel.: 331-11-50 lub 331-01-77

<http://www.fovarosi.birosag.hu/4biroit.htm>

Przy dokonywaniu rejestracji konieczne jest przedstawienie umowy spółki (statutu) oraz udokumentowanie faktu założenia konta bankowego. W przypadku podmiotu zagranicznego dokonującego rejestracji spółki posiadającej osobowość prawną – wpłata na konto musi być dokonana w walucie wymiennej (wyjątek stanowią m.in. przypadki, gdy podmiot zagraniczny przysługującą mu dywidendę reinwestuje na zwiększenie kapitału założycielskiego lub inwestuje w spółkę już funkcjonującą, ewentualnie w nowo powstającą). Konto bankowe jest zablokowane do momentu złożenia dokumentów spółki do sądu rejestrowego. W przypadku kiedy działalność spółki będzie prowadzona w dziedzinach wymagających uzyskania zezwolenia albo koncesji (odnosi się to głównie do działalności o znaczeniu strategicznym, czyli do energetyki oraz przemysłu zbrojeniowego), spółka jest zobowiązana uzyskać zezwolenia i decyzje przed rozpoczęciem działalności.

Przed rozpoczęciem działalności gospodarczej spółka musi uzyskać numer typu REGON w węgierskim Głównym Urzędzie Statystycznym (KSH), numer ewidencyjny podatnika w urzędzie skarbowym APEH, numer węgierskiego ZUS (TBK). Od 1 stycznia 2004 r. opłata sądowa za rejestrację spółki przypisana jest do formy działalności gospodarczej, a nie, jak wcześniej, do wysokości kapitału zakładowego. Opłata za rejestrację spółki akcyjnej notowanej na giełdzie wynosi 600 tys. Ft, a spółki akcyjnej, której akcje nie są notowane i spółki z ograniczoną odpowiedzialnością – 80 tys. Ft. Rejestracja innej osoby prawnej kosztuje 100 tys. Ft, spółek bez osobowości prawnej 50 tys. Ft, indywidualnej działalności gospodarczej 30 tys. Ft. Ustawa XLIX/2003 od 1 stycznia 2004 r. wprowadziła ważne zmiany dotyczące jawności danych spółek. Rejestr spółek dostępny jest w formie elektronicznej. W oficjalnej korespondencji należy podawać nazwę sądu rejestracyjnego, który zarejestrował spółkę, nazwę, siedzibę spółki, nr rejestracyjny oraz w miarę potrzeby informację o rozpoczęciu postępowania likwidacyjnego.

## Filie i przedstawicielstwa handlowe

Zagraniczne podmioty gospodarcze mogą utworzyć na Węgrzech swoje filie (fióktelep) lub przedstawicielstwa handlowe (kereskedelmi képviselő). W obydwu przypadkach dla podjęcia działalności konieczne jest dokonanie wpisu w rejestrze sądowym. W celu rejestracji filii lub przedstawicielstwa niezbędne są poświadczony notarialnie dokumenty zawierające decyzję podmiotu zagranicznego o utworzeniu filii/przedstawicielstwa oraz określające jego formę prawną, siedzibę, majątek, zakres działalności. Od 1 stycznia 2004 r. opłata za rejestrację filii wynosi 250.000 forintów, a przedstawicielstwa handlowego – 150.000 forintów. Filie zagranicznych podmiotów gospodarczych są traktowane na Węgrzech jak podmioty krajowe i ich działalność powinna być zgodna z ustawodawstwem węgierskim. Zagraniczne podmioty gospodarcze zobowiązane są zapewnić filiom fundusze niezbędne dla pokrycia kosztów stałych ich działalności i wywiązywania się z ciążących na nich zobowiązań płatniczych. Filie, w ramach działalności handlowej, są upoważnione do zawierania kontraktów. Działalność przedstawicielstw handlowych

zagranicznych podmiotów gospodarczych w porównaniu z uprawnieniami filii jest ograniczona. Mogą one jedynie pośredniczyć w zawieraniu kontraktów oraz prowadzić działalność informacyjno-reklamową.

## **2.2. Sposoby poszukiwania pracy na Węgrzech**

### **2.2.1. Publiczne służby zatrudnienia**

Zadania publicznych służb zatrudnienia realizowane są na Węgrzech przez Państwowy Urząd Zatrudnienia. Najważniejszym działaniem realizowanym przez Państwowy Urząd Zatrudnienia jest pośrednictwo pracy; ma ono na celu niesienie pomocy zarówno osobom poszukującym pracy, jak i pracodawcom, z uwzględnieniem faktu, iż osoby poszukujące pracy powinny znaleźć takie zatrudnienie, które najbardziej odpowiada ich kwalifikacjom zawodowym, przebytem szkoleniom i warunkom psychofizycznym.

Informacje związane z pośrednictwem pracy – przede wszystkim aktualne oferty pracy – są dostępne na stronie internetowej Państwowego Urzędu Zatrudnienia (*Állami Foglalkoztatási Szolgálat* – “ÁFSZ”). Natomiast pracodawcy mogą na stronie tej umieszczać informacje o aktualnych wakatach. Na stronie internetowej Państwowego Urzędu Zatrudnienia dostępne są również bezpośrednio oferty pracy sieci EURES; oferty te dotyczą informacji o nieobsadzonych miejscach pracy na Węgrzech.

Usługi Państwowego Urzędu Zatrudnienia są bezpłatne zarówno dla bezrobotnych, jak i pracodawców.

Strona internetowa: <http://www.afsz.hu>

### **2.2.2. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES**

Węgierscy doradcy EURES pracują w ramach publicznych służb zatrudnienia; w chwili obecnej na Węgrzech pracuje 29 doradców, wszyscy w regionalnych urzędach pracy. Ich dane teleadresowe znaleźć można na stronie internetowej EURES: <http://www.eures.europa.eu.int> (menu: doradcy EURES).

Informacje na temat usług EURES oraz wolnych miejsc pracy są również dostępne bezpośrednio na stronie internetowej węgierskich służb zatrudnienia: <http://www.afsz.hu>

### **2.2.3. Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy**

Działalność związana z wyszukiwaniem zatrudnienia na Węgrzech prowadzona jest również przez prywatne agencje zatrudnienia, działające na podstawie uregulowań Państwowego Urzędu Zatrudnienia oraz innych aktów prawnych.

Prywatne agencje zatrudnienia mogą być prowadzone przez spółki prawne, firmy bez osobowości prawnej oraz przez przedsiębiorców, którzy mają zarejestrowaną główną siedzibę na Węgrzech oraz spełniają warunki ustalone w odpowiednich regulacjach prawnych i zostali zarejestrowani przez Państwowy Urząd Zatrudnienia. Lista zarejestrowanych prywatnych agencji zatrudnienia jest dostępna na stronie internetowej Państwowego Urzędu Zatrudnienia.

Usługi prywatnych agencji zatrudnienia są wolne od opłat dla osób poszukujących zatrudnienia.

Od początku lat 90-tych na Węgrzech funkcjonować mogą również tzw. agencje pracy tymczasowej – działalność ich jest legalna, ale nie uregulowana żadnym osobnym aktem prawnym. Zatrudnienie tego typu wymaga trójstronnego porozumienia między agencją, pracownikiem

i pracodawcą, ale umowa o pracę podpisywana jest pomiędzy agencją a pracownikiem (pracownika i pracodawcę wiąże obustronne porozumienie).

Wykaz zarejestrowanych prywatnych agencji pośrednictwa pracy dostępny jest na stronie internetowej węgierskich publicznych służb zatrudnienia <http://www.afsz.hu>

#### **2.2.4. Prasa**

Prasa codzienna na Węgrzech:

Magyar Hirlap – <http://www.magyarhirlap.hu>

Nepszabadsag – <http://nepszabadsag.hu>

Vilaggazdasag – <http://www.vg.hu>

Napi Gazdasag – <http://www.napi.hu>

Magyar Nemzet – <http://www.mno.hu>

Nepszava – <http://nepszava.hu>

#### **2.2.5. Inne sposoby poszukiwania pracy**

Obecnie najpopularniejszym sposobem poszukiwania pracy na Węgrzech jest Internet i internetowe portale pracy. Sposoby tradycyjne takie jak ogłoszenia prasie, wysyłanie CV czy wizyty u potencjalnych pracodawców są wciąż jeszcze praktykowane ale tracą na popularności.

#### **2.2.6. Staże**

Najpopularniejszym sposobem poszukiwania stażu studenckiego/absolwenckiego na Węgrzech jest korzystanie z portali internetowych, np.:

[www.karrier.bme.hu](http://www.karrier.bme.hu) – strona internetowa Politechniki w Budapeszcie, zawiera porady dot. poszukiwania staży i praktyk a także oferty pracy

[www.grafton.hu](http://www.grafton.hu) – portal z ofertami pracy i staży w branżach inżynieryjnej, bankowej, logistyce; dostępny również w wersji angielskiej

[www.evonline.hu](http://www.evonline.hu) - zawiera poradnik dla poszukujących pracy, informacje nt pracodawców, informacje o kursach, szkoleniach, oferty pracy

[www.karrier.hu](http://www.karrier.hu) – popularny portal dla poszukujących pracy, zawiera wskazówki nt. poszukiwania pracy, rozmów kwalifikacyjnych, oferty pracy

#### **2.2.7. Ubieganie się o pracę (wymagane dokumenty – CV, list motywacyjny i inne)**

Przed wysłaniem dokumentów aplikacyjnych zawsze warto skontaktować się wcześniej z pracodawcą (agencją zatrudnienia) w celu uzyskania szczegółowych informacji nt. wakatu.

Profesjonalne CV, na ogół zgodnie z wzorcem przyjętym w innych krajach europejskich, powinno być sporządzone na komputerze, chyba że w ofercie zaznaczono inaczej. CV sporządza się w języku węgierskim oraz dodatkowo – w innym języku/językach, zgodnie z wymogami oferty. Życiorys nie powinien przekraczać 1, 2 stron i powinien obejmować informacje takie jak:

- dane osobowe,
- wykształcenie (poczynając od ostatnio ukończonego stopnia edukacji),
- kursy (w kolejności chronologicznej, od ostatniego),

- doświadczenie zawodowe (w kolejności chronologicznej, od ostatniego),
- umiejętność obsługi komputera,
- znajomość języków obcych, prawo jazdy,
- zainteresowania pozazawodowe.

W uzasadnionych przypadkach powyższa kolejność może być zmieniona, szczególnie w odniesieniu do kursów i doświadczenia zawodowego.

List motywacyjny, dołączany do CV, powinien być adresowany do konkretnego pracodawcy i winien zawierać uzasadnienie kandydatury aplikanta. W odróżnieniu od CV, list motywacyjny zawsze powinien być odrębnie podpisany.

Do dokumentów aplikacyjnych zawsze warto załączyć referencje z poprzednich miejsc pracy.

Kandydat zawsze powinien dostarczyć kopie dokumentów potwierdzających umiejętności i kwalifikacje zawodowe oraz kopie certyfikatów zawodowych.

Na ogłoszenia o pracę uzyskane z Internetu odpowiada się zawsze w formie elektronicznej, chyba że pracodawca podał również adres pocztowy.

## **2.3. Warunki pracy**

### **2.3.1. Rodzaje umów o pracę**

Pracownik może być zatrudniony w oparciu o trzy standardowe rodzaje umowy o pracę:

- na okres próbny – 30 dni, ale na mocy porozumienia między pracodawcą a pracownikiem może być wydłużony do 3 miesięcy – dalsze wydłużanie jest zabronione; w tym czasie obydwie strony mogą umowę rozwiązać ze skutkiem natychmiastowym bez podawania przyczyny;
- umowa na czas określony – nie może przekraczać 5 lat; przekształca się automatycznie w umowę na czas nieokreślony, jeśli pracownik przepracuje przynajmniej jeden dzień więcej niż to określono w umowie u tego samego pracodawcy;
- umowa na czas nieokreślony.

Oprócz tych trzech podstawowych rodzajów zatrudnienia prawo węgierskie uwzględnia również dodatkowe formy zatrudnienia:

- praca na odległość
- praca wykonywana w domu
- leasing pracowniczy

### **2.3.2. Czas pracy**

Czas pracy związany jest z okresem, w którym pracownik ma prawo oraz jest zobligowany ukończyć pracę zgodnie z warunkami umowy zatrudnienia. Według kodeksu pracy, zatrudnienie na pełny etat oznacza ośmiogodzinny dzień pracy – 40 godz. tygodniowo. Przepisy dotyczące zatrudnienia i umów pomiędzy zainteresowanymi stronami pozwalają na krótszy lub przy pracy na linii produkcyjnej na dłuższy dzień pracy, lecz nie przekraczający 12 godzin dziennie lub 60 tygodniowo pod warunkiem, że wykonywana praca częściowo wymaga pozostawania w gotowości do pracy. Czas pracy może zostać skrócony w przypadku szkodliwych lub niebezpiecznych warunków pracy. Przepisy nie regulują limitu czasu pracy w wyżej wymienionych warunkach.

Strony mogą zgodzić się na zatrudnienie w niepełnym wymiarze etatu zamiast skracać pracę na pełny etat w umowie zatrudnienia. Godziny zatrudnienia określone są na podstawie tygodnia pracy lub dłuższego okresu czasu jednak nie przekraczającego jeden rok.

Pracownikom doradza się umieszczenie limitu czasu pracy w umowach zbiorowych. Jeśli takiej klauzuli nie ma, pracodawca określi limit czasu pracy, nie więcej jednak niż średnio 12 godzin dziennie w okresie 2 miesięcy. Rozkład czasu pracy określany jest przez umowy zbiorowe lub przez pracodawcę. Rozkład powinien zawierać czas pracy, czas rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz ilość zmian. Rozkład może być ustawiczny, permanentny lub wielozmianowy.

Ustawiczny rozkład określa nieprzerwaną pracę w dni powszednie, permanentny wymaga nieprzerwanej pracy podczas dni powszednich i weekendów, wielozmianowy natomiast dotyczy zatrudnienia, kiedy pracownicy zmieniają się na stanowisku pracy.

Jeśli rozkład pozwala na podział godzin pracy, pracodawca ma obowiązek poinformować o tym pracownika co najmniej na tydzień wcześniej, w przeciwnym wypadku pracownik nie jest zobligowany do pracy według nowego rozkładu.

Czas pracy określony w ramach dziennego, tygodniowego, miesięcznego i rocznego harmonogramu powinien być podzielony na dni robocze. W przypadku równego podziału czas spędzony w pracy jest identyczny w każdy dzień roboczy. Prawo pozwala jednak na nierównomierny podział godzin pracy. W takim przypadku prawo określa minimalny i maksymalny czas pracy w celu ochrony pracowników.

Czas przeznaczony na przerwy to 20 minut dziennie. Pracownik ma prawo do takiej przerwy, jeśli pracuje dłużej niż 6 godzin dziennie. Jeśli praca nie może być przerwana lub jest pracą, w której pracownik pozostaje w gotowości, przerwa zostanie wydzielona z czasu pracy. Pracownicy mają prawo do przerwy co trzy kolejne godziny pracy. Pracodawca ma obowiązek zapewnić przerwy podczas pracy, nawet gdy pracownicy nie zgłaszają takiej potrzeby.

Pracownicy mają zagwarantowane co najmniej 11 godzin odpoczynku pomiędzy zakończeniem pracy jednego dnia, a rozpoczęciem następnego. Zmiany mogą pojawić się, jeśli zostaną ujęte w umowie zbiorowej lub w umowie między stronami, lecz nawet w takim przypadku przerwa co najmniej ośmiogodzinna musi być zapewniona. Czas dojazdu do pracy nie jest wliczany. Pracownicy mają prawo do przynajmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku wliczając w ten czas niedzielę.

Pracownicy nie muszą pracować w święta. (1 stycznia, 15 marca, Poniedziałek Wielkanocy, 1 maja, Zielone Świątki, 20 sierpnia, 23 października, 1 listopada oraz 25 i 26 grudnia).

### 2.3.3. Urlop wypoczynkowy

W każdym roku kalendarzowym pracownik uprawniony jest do płatnej przerwy urlopowej. Przerwa urlopową składa się z urlopu w wymiarze podstawowym i dodatkowych dni wolnych. Podstawowy wymiar urlopu uzależniony jest od wieku pracownika:

- do 25 roku życia – 20 dni roboczych,
- powyżej 25 lat – 21 dni roboczych,
- do 31 roku życia – dodatkowy dzień wolny co 3 lata,
- do 45 roku życia – dodatkowy dzień wolny co 2 lata,
- powyżej 45 lat – 30 dni roboczych.

Kodeks pracy nie wyklucza możliwości wydłużenia podstawowego wymiaru urlopu – bądź na podstawie układu zbiorowego, bądź w umowie o pracę.

Dodatkowe dni wolne przysługują:

- pracownikom poniżej 18 roku życia – w wymiarze 5 dni rocznie,
- pracownikowi posiadającemu dziecko, który odgrywa większą rolę w wychowaniu dziecka lub pracownikowi wychowującemu dziecko samotnie (tylko w przypadku dzieci poniżej 16 roku życia),
- pracownikom niewidomym – w wymiarze 5 dni rocznie,
- pracownikom pracującym pod ziemią oraz pracownikom pracującym przynajmniej 3 godziny dziennie w pomieszczeniu narażonym na promieniowane jonizujące – w wymiarze 5 dni rocznie.

#### 2.3.4. Wynagrodzenie za pracę

Pracownicy mają prawo do wynagrodzenia od pracodawcy i wszelkie umowy zmieniające ten fakt są nieważne. Jeśli nie ma umowy mówiącej inaczej, pracownik ma prawo do ekwiwalentu podstawowej płacy. Płaca podstawowa jest wynagrodzeniem za określony okres czasu (dzień, tydzień, miesiąc, rok) określony w umowie zatrudnienia, zgodnej z przepisami prawnymi i porozumieniem zbiorowym.

Płace mogą zależeć od czasu, wykonanej pracy lub od obu tych kryteriów.

Minimalna płaca określana jest przez rząd. Zwykle zmienia się ona raz w roku. Od stycznia 2007 minimalne wynagrodzenie miesięczne wynosi 65 500 HUF. Minimalne wynagrodzenie wypłacane pracownikowi wykwalifikowanemu jest wyższe - 72 100 HUF w przypadku doświadczeniem poniżej 2 lat i 75 400 z doświadczeniem większym. Potrącenia od dochodów wynoszą 29 %.

Minimalna płaca określona dla osób zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin dotyczy również osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin (w stopniu odpowiadającym ilości czasu zatrudnienia). W określonych przypadkach pracownik jest uprawniony do dopłaty (jeśli w umowie nie jest powiedziane inaczej), która powinna być liczona wg stawki podstawowej.

Ustawowo pracownik ma prawo do:

- dodatku za pracę w nocy (15%),
- dodatku za pracę na zmiany (popołudnia 15%, noce – 30%),
- nadgodziny (50% lub ekwiwalent za dodatkowe godziny pracy),
- dodatku płaconego za pracę w dni wolne od pracy i święta (50% i wolny dzień lub 100%),
- dodatku za pozostawanie do dyspozycji (25%).

Porozumienia zbiorowe i umowy pomiędzy stronami mogą mówić o innych dodatkach.

Jeśli pracownik ma prawo do wynagrodzenia za czas pracy, a nie za wykonaną pracę, powinien on otrzymać wynagrodzenie za:

- czas poświęcony na wykonywanie obywatelskich obowiązków,
- dwa dni robocze w przypadku śmierci bliskiego krewnego,
- czas poświęcony na obowiązkowe badania medyczne oraz oddawania krwi,
- czas stracony z powodu świąt,

- urlop,
- czas wykorzystany na karmienie piersią,
- czas zwolnienia od pracy określony przepisami zatrudnienia.

## 2.4. Podatki

### 2.4.1. Podatek dochodowy od osób fizycznych

Każdy obywatel węgierski lub cudzoziemiec (zamieszkały na stałe lub tymczasowo) zatrudniony na terenie Węgier zobowiązany jest do płacenia podatku od dochodów osobistych. Tymczasowe miejsce pobytu oznacza przynajmniej 183 dni pobytu na Węgrzech w danym roku.

Stosowane są 2 progi podatkowe: dla dochodów do 1.550.000 HUF/rok – stawka podatku wynosi 18 % , dla dochodów powyżej 1.550.000 HUF /rok – stawka podatku obliczana jest wg wzoru: 279 000 HUF + 36% kwoty powyżej 1 550 000 HUF.

Oprócz podatków centralnych miejscowe samorzady mogą w ramach przepisów prawnych ustalić podatki miejscowe na zabezpieczenie swych wydatków. Wysokość tych podatków w stosunku do podatków centralnych jest znaczna.

### 2.4.2. Podatek VAT

Identyfikacja towarów importowanych, podlegających opłacie podatku VAT następuje zgodnie z nomenklaturą celną. Podstawą obliczenia podatku jest wartość celna towaru powiększona o należne cło, podatki (np. podatek akcyzowy, podatek konsumpcyjny), składki oraz inne obowiązujące opłaty (np. ubezpieczenie i koszty transportu do pierwszego miejsca przeznaczenia). Zobowiązaniem do uiszczenia podatku jest importer.

#### Wysokość stawki podatkowej VAT

Stawka podatku VAT w stosunku do większości towarów wynosi 20%. Istnieją jeszcze stawki VAT zredukowane do wysokości 15% (na większość artykułów żywnościowych) i 5% (na większość lekarstw i artykułów medycznych)

### 2.4.3. Inne podatki i opłaty lokalne

Zagraniczne i krajowe przedsiębiorstwa zarejestrowane na Węgrzech zobowiązane są odprowadzać podatek od osiągniętego zysku. Przedsiębiorstwa obciążone są podatkiem dochodowym w wysokości 18 proc. Dodatkowo istnieje uproszczony tryb rozliczania się z podatku od osób prawnych. Jest to **tzw. podatek EVA**.

Podstawę wymiaru tzw. Podatku EVA wylicza się podobnie jak w przypadku podatku od spółek. Może być ona zwiększona lub zmniejszona. Wysokość EVA wynosi 15 proc. Płatnik tego podatku przestaje być płatnikiem VAT, a firmy, będąc płatnikiem EVA, nie płacą podatku od osób prawnych ani **podatków od dywidend**, który wynosił w 2002 r. 20%. (podatek od dywidend to ryczałt).

## 2.5. Zabezpieczenie społeczne

### 2.5.1. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania

#### 2.5.1.1. Emerytura

Obowiązkowy system ubezpieczenia emerytalnego na Węgrzech ma charakter mieszany, składający się z dwóch filarów. Filar I działa w oparciu o system *pay-as-you-go* i stanowi około ¾ udziału

w świadczeniu emerytalnym. Filar II to prywatne ubezpieczenie emerytalne, oparte na funduszach zgromadzonych ze składek wpłacanych do prywatnych funduszy emerytalnych; filar II stanowi ok. ¼ udziału w świadczeniu emerytalnym. Te dwa filary obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego uzupełniane są przez filar III – dobrowolny.

Od 1998 r. istnieje również dodatkowy system pomocy emerytalnej – tzw. system zasiłków emerytalnych. Jest to rodzaj zasiłku socjalnego, działającego odrębnie od obowiązkowego systemu ubezpieczeń emerytalnych – lokalny samorząd, w oparciu o aktualny dochód lub inne finansowe uwarunkowania, zaopatruje ubogich emerytów w dochód minimalny lub wyrównuje niewystarczające dochody do określonej minimalnej stawki.

Warunki uzyskania świadczenia emerytalnego:

1. minimalna składka: dla filaru I co najmniej 15 lat dla uzyskania częściowej emerytury, dla uzyskania całego świadczenia – 20-letni okres składkowy; w okres ten wliczany jest czas urlopu chorobowego (zasiłku chorobowego), zasiłku macierzyńskiego, okres służby wojskowej oraz okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Jeżeli chodzi o filar II nie ma minimalnego okresu opłacania składki członkowskiej;
2. wymagany wiek emerytalny – 62 lata zarówno dla kobiet jak i dla mężczyzn.

Wysokość świadczenia emerytalnego w filarze I – wysokość emerytury uzależniona jest od wysokości zarobków i długości okresu składkowego; istnieje minimalna kwota emerytury; wysokość emerytury nie może przekraczać również średniego wynagrodzenia, które posłużyło do obliczenia podstawy wymiaru emerytury. Nie ma gwarantowanego minimum dla świadczenia emerytalnego w filarze II.

Od 2006 r. każdemu emerytowi wypłacana jest dodatkowo tzw. 13 emerytura, w wysokości kwoty normalnej emerytury którą otrzymuje.

### 2.5.1.2. Świadczenia z tytułu choroby

Zgodnie z unormowaniami węgierskimi, każdy, niezależnie od obywatelstwa, jest objęty obowiązkowym ubezpieczeniem chorobowym i z tego tytułu uprawniony do zasiłku chorobowego od pierwszego dnia zatrudnienia.

Ubezpieczeniu takiemu podlegają następujące grupy beneficjentów:

- osoby zatrudnione, niezależnie od tego czy jest to pełen wymiar etatu czy nie,
- studenci odbywający praktyki,
- osoby otrzymujące dodatkowe zasiłki, zasiłek dla bezrobotnych, świadczenie przedemerytalne, osoby, których zasiłek dla bezrobotnych został zawieszony z powodu pobierania zasiłku macierzyńskiego lub opiekuńczego,
- osoby prowadzące własną działalność gospodarczą, nie sklasyfikowaną jako działalność dodatkowa,
- duchowni,
- osoby świadczące pracę na podstawie innego typu legalnego zatrudnienia, pod warunkiem osiągnięcia z tej działalności dochodu w wysokości 30% płacy minimalnej w miesiącu poprzedzającym chorobę.

Zasiłek chorobowy przysługuje każdemu, kto na skutek choroby utracił zdolność do zarabkowania co zostało stwierdzone przez lekarza, oraz osoba ta płaciła 3% ubezpieczenie chorobowe. Przez

pierwszych 15 dni choroby zasiłek wypłaca pracodawca; kwota tego zasiłku wynosi 80% pensji. Po tym okresie zasiłek chorobowy wypłaca instytucja ubezpieczeniowa; kwota zasiłku, w zależności od długości ubezpieczenia, wynosi od 60 do 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia.

### 2.5.1.3. Świadczenia z tytułu macierzyństwa

Zasiłek macierzyński przysługuje każdej kobiecie, w sytuacji gdy:

- była ubezpieczona przez 180 dni w ciągu 2 lat poprzedzających poród,
- poród nastąpił w okresie ubezpieczeniowym lub w ciągu 42 dni po zakończeniu ubezpieczenia,
- poród nastąpił po 42 dniach od zakończenia ubezpieczenia, ale w ciągu kolejnych 28 dni okresu pobierania zasiłku chorobowego.

Zasiłek macierzyński pobierany jest przez okres urlopu macierzyńskiego, który zgodnie z węgierskim kodeksem pracy wynosi 24 tygodnie.

Zasiłek macierzyński wynosi do 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia.

### 2.5.1.4. Renta z tytułu niezdolności do pracy

Osoby uprawnione do pobierania renty na wypadek inwalidztwa to osoby, które:

- na skutek pogorszenia stanu zdrowia – fizycznego lub umysłowego – utraciły co najmniej 67% zdolności do pracy i w ciągu najbliższego roku nie rokuje się poprawy tego stanu,
- osiągnęły wymagany okres składkowy,
- nie pracują regularnie lub ich dochody zmalały znacząco w stosunku do wcześniejszych zarobków.

Wszystkie osoby ubezpieczone, które uprawnione są do pobierania świadczenia emerytalnego, uprawnione są także do pobierania renty inwalidzkiej, pod warunkiem że osiągnęły wymagany okres składkowy.

Minimalny okres składkowy konieczny do uzyskania renty inwalidzkiej zależy od wieku, i przedstawia się następująco:

- poniżej 22 roku życia – 2 lata,
- 22–24 lata – 4 lata,
- 25–29 lat – 6 lat,
- 30–34 lat – 8 lat,
- 35–44 lata – 10 lat,
- 45–54 lat – 15 lat,
- powyżej 55 roku życia – 20 lat.

Wysokość renty inwalidzkiej w tradycyjnym systemie zabezpieczeń społecznych i w filarze I nowego mieszanego systemu zależy od wieku, okresu składkowego oraz stopnia niepełnosprawności (są 3 stopnie niepełnosprawności).

### **2.5.1.5. Renta z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych**

Grupa beneficjentów uprawnionych do pobierania zasiłku z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych jest taka sama jak przy świadczeniu emerytalnym i na wypadek inwalidztwa. W przypadku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej nie jest wymagany żaden wcześniejszy okres składkowy.

Uprawniony do pobierania zasiłku z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych jest ten, kto stracił co najmniej 67% zdolności do pracy w wyniku wypadku przy pracy, nie pracuje regularnie i jego wynagrodzenie zmalało w stosunku do tego sprzed wypadku/choroby.

Węgierskie prawo wyróżnia 3 stopnie niepełnosprawności wynikające z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. W zależności od przyznanego stopnia, kwota zasiłku wynosi odpowiednio 60% dla grupy III, 65% dla grupy II i 70% dla grupy I przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Kwota zasiłku wzrasta o 1% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z każdym rokiem pobierania zasiłku. Prawo reguluje minimalną kwotę świadczenia; kwota maksymalna uzależniona jest do indywidualnego miesięcznego wynagrodzenia przyjętego jako baza do obliczenia wysokości zasiłku.

### **2.5.2. Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania**

#### **2.5.2.1. Świadczenia rodzinne**

Na Węgrzech dostępny jest szeroki zakres świadczeń i dodatków rodzinnych, co więcej, w porównaniu ze standardami europejskimi, świadczenia są wysokie. Do najważniejszych świadczeń tego typu należą:

- zasiłek opiekuńczy,
- stały dodatek na dziecko,
- jednorazowy dodatek na dziecko,
- dodatek rodzinny,
- dodatek opiekuńczy,
- dodatek macierzyński.

Warunki uzyskania zasiłku opiekuńczego:

- a. rodzice (matka lub ojciec) powinni być ubezpieczeni przez co najmniej 180 dni w okresie 2 lat poprzedzających wystąpienie o świadczenie lub – w przypadku matki – przed porodem,
- b. matka, która otrzymywała zasiłek macierzyński, a której ubezpieczenie skończyło się w trakcie pobierania tego zasiłku, pod warunkiem, że uprawnienie do pobierania zasiłku macierzyńskiego powstało w trakcie pozostawania ubezpieczoną i że była ona ubezpieczona przez co najmniej 180 dni w okresie 2 lat przed porodem i że jest to matka samotnie wychowująca dziecko.

Zasiłek opiekuńczy przysługuje dopiero po wygaśnięciu prawa do pobierania zasiłku macierzyńskiego (24 tygodnie), i można go pobierać do czasu ukończenia przez dziecko 2 lat. Kwota tego zasiłku wynosi 70% przeciętnego dziennego wynagrodzenia; maksymalna kwota miesięczna jest określona w wydawanej co roku ustawie budżetowej (w 2008 r. wynosił 91.700 HUF/miesiąc).

Dodatki na dziecko służą wsparciu materialnemu rodzin będących w niedostatku, a tym samym pomagają wychować dziecko w rodzinie i zapobiegają oddaniu dziecka pod opiekę państwa. Przyznanie tego świadczenia uzależnione jest od osiągniętych miesięcznych dochodów (nie powinny

być one wyższe niż przeciętna emerytura); świadczenie przyznawane jest tak długo, jak długo wymaga tego sytuacja materialna rodziny.

Kolejne świadczenia przyznawane są celowo, jako dodatki przeznaczone na wychowanie i edukację dzieci; świadczenia te uzależnione są od sytuacji finansowej rodziny, przyznawane miesięcznie.

### 2.5.2.2. Świadczenia z tytułu bezrobocia

#### Warunki uzyskania zasiłku dla bezrobotnych na Węgrzech

Na Węgrzech występują dwa rodzaje świadczeń dla bezrobotnych:

1. zasiłek dla bezrobotnych
2. dodatek dla bezrobotnych.

Zasiłek dla bezrobotnych może być przyznany każdej osobie poszukującej pracy, jeśli w ciągu ostatnich 4 lat do momentu uzyskania statusu bezrobotnego, dana osoba była zatrudniona przez co najmniej 365 dni, osoba taka nie otrzymuje świadczenia z tytułu choroby lub niepełnosprawności; warunkiem koniecznym jest również fakt bezskutecznego poszukiwania pracy samemu jak i za pośrednictwem urzędu pracy.

Wypłata zasiłku następuje w dwu etapach – etap pierwszy trwa nie dłużej niż 91 dni, drugi – do 179 dni.

Wysokość zasiłku jest obliczana na podstawie przeciętnego wynagrodzenia bezrobotnego otrzymywanego przez ostatnie 4 kwartały poprzedzające uzyskanie statusu osoby bezrobotnej. Kwota zasiłku wynosi 60% średniej pensji osoby bezrobotnej ale nie więcej niż 78 600 HUF w pierwszym etapie, w drugim zaś – kwotę równą 60% minimalnego wynagrodzenia (w 2007 roku – 39 300 HUF).

Po ustaniu prawa do otrzymywania zasiłku, osoba bezrobotna może ubiegać się o przyznanie dodatku dla bezrobotnych. Warunki uzyskania takiego dodatku to:

- dodatek może być przyznany osobie która spełnia warunki konieczne dla uzyskania zasiłku dla bezrobotnych
- zasiłek był wcześniej wypłacany przez okres co najmniej 180 dni, następnie prawo do pobierania zasiłku wygasło i w przeciągu 30 dni od wygaśnięcia tego prawa osoba zainteresowana wypełniła stosowne formularze o ubieganiu się o dodatek dla bezrobotnych.

Dodatek dla bezrobotnych przysługuje również jeśli w ciągu ostatnich 4 lat do momentu uzyskania statusu bezrobotnego, dana osoba była zatrudniona przez co najmniej 200 dni ale nie przysługuje jej prawo do zasiłku lub jeśli osobie takiej w momencie ubiegania się o dodatek pozostało najwyżej 5 lat do uzyskania prawa do emerytury, pobierała zasiłek dla bezrobotnych przez co najmniej 140 dnia i prawo do pobierania tego zasiłku wygasło.

Wysokość dodatku dla bezrobotnych wynosi 40% minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w momencie ubiegania się o dodatek (w 2007 roku – 26 200 HUF).

Wypłatą zasiłków i dodatków dla bezrobotnych zajmują się lokalne urzędy pracy, tam też osoby zainteresowane uzyskują dokładne informacje o trybie wypłat oraz wymaganych dokumentach.

Dodatkowe informacje można uzyskać na stronach:

- Wydziału Ekonomiczno-Handlowego Ambasady Rzeczypospolitej Polskiej w Budapeszcie  
<http://www.ambpl-weh.hu/pol/index.html>

- Ministerstwa Pracy i Polityki Zatrudnienia  
(Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium) [www.fmm.gov.hu](http://www.fmm.gov.hu)
- Strona EURES [www.eures.europa.eu.int](http://www.eures.europa.eu.int)

### **Transfer zasiłku dla bezrobotnych z Polski na Węgry**

Wymiana informacji pomiędzy instytucjami ubezpieczeniowymi państw członkowskich UE dotyczących świadczeń z tytułu bezrobocia odbywa się za pomocą standardowych formularzy z serii E300, m. in. E303.

**Formularz E303** jest zaświadczeniem wydawanym przez wojewódzkie urzędy pracy w sytuacji zachowania prawa do transferu za granicę zasiłku dla bezrobotnych, przyznanego na podstawie polskiego ustawodawstwa.

Jeżeli osoba posiadająca status osoby bezrobotnej z prawem do zasiłku była zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy co najmniej 4 tygodnie, posiada prawo do pobierania swojego zasiłku w kraju, do którego wyjeżdża przez okres 3 miesięcy. Wysokość tego świadczenia jest równa (w przeliczeniu na walutę danego kraju) zasiłkowi wypłacanemu w Polsce. Formularz E303 jest wydawany przez wojewódzki urząd pracy właściwy dla miejsca zameldowania na prośbę bezrobotnego z prawem do zasiłku, po złożeniu przez niego wniosku oraz zaświadczenia z powiatowego urzędu pracy, w którym jest zarejestrowany.

#### ***Data przygotowania informacji:***

*Październik 2008 r.*

#### ***Osoba przygotowująca informacje:***

*Doradca EURES Marta Russek z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie*