

A KIKÜLDETÉS SZOCIÁLIS BIZTONSÁGI SZABÁLYAI

Az Infojegyzet célja, hogy átfogó képet adjon a kiküldetés uniós jogi szabályairól, különösen a szociális biztonság területén, kiegészítve a [2019/1. számú Infojegyzetet](#).

Bevezetés

Az Európai Unióban (EU) a belső piac megvalósítása dinamikus környezetet kínál a szolgáltatások határon átvitelő nyújtásához. A személyek és a szolgáltatások szabad áramlása ösztönzi a vállalkozásokat, hogy munkavállalókat küldjenek az EU államaiba, valamint Liechtensteinbe, Norvégiába, Izlandra (együtt: EGT) és Svájcba.

Az egyik tagállamban (kiküldő állam) működő munkáltató munkavégzés céljából ideiglenesen egy másik tagállamba (a munkavégzés helye szerinti állam) küldött alkalmazottja a „kiküldött munkavállaló”. Jelentése nem azonos a munkajogban ([96/71/EK irányelv](#)) és a szociális biztonsági jogban, ezért indokolt a kiküldetés szociális biztonsági szabályainak önálló bemutatása.

A tagállamok szociális biztonsági rendszereinek koordinálását biztosító legfontosabb rendeletek az ún. koordinációs rendeletek ([883/2004/EK rendelet](#) és a [987/2009/EK rendelet](#)).

A KIKÜLDETÉS SZOCIÁLIS BIZTONSÁGRA VONATKOZÓ SZABÁLYAI

A szabad mozgást lehetővé tevő koordinációs rendeletek hatálya alá tartozó személyekre **egyetlen tagállam** szociális biztonsággal kapcsolatos jogszabályait kell alkalmazni ([11. cikk \(1\) bekezdés](#)). Főszabály szerint ez a munkavégzés helyének szabálya („*lex loci laboris*”). A munkavállaló tehát ebben a tagállamban fizeti társadalombiztosítási járulékait, s ebben a tagállamban igényelhet különböző ellátásokat is (pl. munkanélküli, munkahelyi baleseti ellátást vagy nyugdíjat).

A felesleges és költséges adminisztratív bonyodalmak elkerülése érdekében a rendeletek lehetővé tesznek bizonyos **kivételeket az általános elv alól**. Ilyen helyzet lehet, amikor a foglalkoztatás a vállalkozás bejegyzett székhelyétől vagy üzleti tevékenységének helyszínétől eltérő tagállamban történik ([11. cikk \(3\) bekezdés a\) pont](#)).

Az a személy, aki az egyik tagállamban munkavállalóként dolgozik olyan munkáltató nevében, aki tevékenységét szokásosan abban a tagállamban végzi, és akit ez a munkáltató egy másik tagállamba küld, hogy ott nevében munkát végezzen, továbbra is az első tagállam szociális biztonsági szabályainak a hatálya alá tartozik, feltéve, hogy az ilyen munkavégzés várhatóan nem haladja meg a huszonnégy hónapot, és a kiküldött munkavállaló nem egy másik kiküldött személyt vált fel ([12. cikk](#)).

- 2016-ban az Európai Gazdasági Térség (EGT) és Svájc munkaerejének 0,4 százalékát adták a kiküldött munkavállalók.
- 2015-höz képest ez 12 százalékos növekedést jelent.
- A kiküldöttek 85 százaléka az EU15 államokban dolgozott.
- Átlagosan 101 nap volt a kiküldetés hossza.
- 45 százaléka a kiküldötteknek az építőiparban dolgozott.
- A munkavállalón kívül az egyéni vállalkozó is lehet kiküldetésben.
- A kiküldő munkáltatónak a másik tagállamban azonos nemzetgazdasági ágba tartozó tevékenységet kell folytatnia
- Az EGT-ben és Svájcban a szociális biztonsági rendszerek területén nincs jogharmonizáció.
- Mindegyik állam maga dönt arról, hogy jogszabályai alapján kik a biztosítottak, azok milyen ellátásokra jogosultak és melyek a hozzáférési feltételek.
- Ezért a szabad mozgás megvalósítása érdekében a nemzeti szociális biztonsági rendszerek koordinálása valósul meg.

A KIKÜLDETÉS FELTÉTELEI

A kiküldetés első meghatározó feltétele a **munkáltató és az általa foglalkoztatott közötti közvetlen kapcsolat** megléte, amely a kiküldetés teljes időtartama alatt fenn kell, hogy álljon (**folyamatos foglalkoztatás**). Ez azt jelenti, hogy a kiküldött az öt kiküldő munkáltató irányítása alatt áll, a kiküldő munkáltató felel a munkaerő-felvételért, munkaszerződés köztük áll fenn, (a küldő állambeli munkáltató és a foglalkoztatás szerinti vállalkozás között a munkavállalóknak szánt díjazásról szóló esetleges megállapodások sérelme nélkül), a javadalmazásra, az elbocsátásra, a munkavégzés meghatározására, valamint a munkavállalóval szembeni fegyelmi eljárás indítására irányuló jogkört is a kiküldő munkáltató gyakorolja.

Második meghatározó feltétel a **munkáltató és a székhelye szerinti tagállam közötti kapcsolat megléte**; a munkáltató szokásosan abban az államban folytatja üzleti tevékenységét, amelynek jogszabályai a kiküldöttre alkalmazandóak maradnak. A **székhely szerinti tagállamban szokásosan jelentős mértékű, érdemi tevékenységet kell kifejtteni**, amelynek a munkavállalók kiküldetése során folyamatosan fenn kell állnia.

Az **érdemi tevékenység fennállása** számos a hatóság által ellenőrizhető objektív tényezőn alapul, ilyen többek között:

- a hely, ahol a kiküldő vállalkozás bejegyzett székhelye és igazgatása található;
- a kiküldő vállalkozás adminisztratív alkalmazottainak száma a kiküldő államban és a foglalkoztatás helye szerinti államban (ha a kiküldő államban csak adminisztratív alkalmazottak vannak, akkor ez nem kiküldetés);
- a kiküldött munkavállaló felvételének helye;
- a hely, ahol az ügyfelekkel kötött szerződések többségét kötötték;
- a kiküldő vállalkozás által az ügyfelekkel és a munkavállalókkal aláírt szerződésekre alkalmazandó jog;

- a kiküldő államban és a foglalkoztatás helye szerinti államban aláírt szerződések száma;
- a kiküldő vállalkozás által a kiküldő államban és a foglalkoztatás helye szerinti államban kellően jellemző időszak során elért üzleti forgalom (ha például a kiküldő államban érték el a teljes forgalom kb. 25%-át, ez elégséges mutató lehet);
- a vállalkozás alapítása óta eltelt idő a kiküldő tagállamban.

A kiküldetésről szóló szabályok azokra a munkavállalókra is vonatkozhatnak, akiket azzal a céllal vesznek fel, hogy kiküldjenek. Ilyen esetben **közvetlenül a foglalkoztatás kezdetét megelőzően legalább egy hónapig azon tagállam szociális biztonsági rendszerének hatálya alá kell tartozni**, amelyben a munkáltató székhelye található (nálunk megszakítás nélküli egészségügyi szolgáltatásra jogosultság a feltétel). Nem szükséges, hogy a személy a kiküldetést kérő munkáltató számára végezzen munkát ebben az időszakban.

A munkáltató a munkavállalót másik tagállamban lévő több más vállalkozáshoz is, egymás után vagy egyidejűleg is küldheti. Az alapvető és döntő tényező, hogy a munkavégzés továbbra is a kiküldő vállalkozás nevében történik.

Az egymást közvetlenül követő, különböző tagállamokba történő kiküldések új kiküldetésnek számítanak.

Esetek, amelyek **nem kiküldetések**:

- a vállalkozás, amelyhez a munkavállalót kiküldték azon tagállam másik vállalkozásának rendelkezésére bocsátja,
- valamely tagállamba kiküldött munkavállalót egy másik tagállambeli vállalkozás rendelkezésére bocsátják,
- a munkavállalót egy tagállamban egy másik tagállambeli vállalkozás veszi fel olyan céllal, hogy munkáját az első tagállamban végezze,
- a munkavállaló munkaszerződést kötött azazal a vállalkozással, ahova kiküldték.

A KIKÜLDETÉS IDŐTARTAMA

A kiküldetés **legfeljebb 24 hónap**, amely bármely okból (szabadság, betegség, a kiküldő vállalkozásnál történő képzés stb.) **legfeljebb két hónapra megszakítható** úgy, hogy maga a kiküldetés nem szakad meg.

Ha a kiküldetés várható időtartama meghaladja a 24 hónapot, két vagy több tagállam megállapodást köt(het) egymással ([16. cikk](#)), hogy a munkavállaló továbbra is a kiküldő állam jogszabályainak hatálya alatt maradjon. Amennyiben a munkavállaló érdekében áll, a kiküldetés igen kivételes esetben visszamenőlegesen is engedélyeztethető.

A kiküldési időszak lejáratának napjától legalább **két hónapnak kell eltelnie, hogy ugyanazon munkavállaló ugyanazon munkáltató nevében ugyanazon tagállamban ismételtén kiküldetésben** munkát végezhesen.

ELJÁRÁSI SZABÁLYOK

A kiküldő vállalkozás **köteles megkeresni a kiküldő állam illetékes társadalombiztosítási intézményét**, – lehetőleg még a kiküldetés előtt – aki haladéktalanul tájékoztatja a foglalkoztatás helye szerinti állam intézményét az alkalmazandó jogszabályokról.

A kiküldetés előtt álló munkavállaló, illetve munkáltatója részére az illetékes intézmény kiadja az **A1** nyomtatványt, amely **igazolja, hogy a kiküldött meghatározott napig a küldő állam szociális biztonsági szabályai alá tartozik**.

Az A1 nyomtatvány a tevékenység végzésének helye szerinti tagállam szociális biztonsági intézményeit és bíróságait **mindaddig** köti – adott esetben visszamenőlegesen is – **míg ezt a kiállító tagállam vissza nem vonja, vagy nem érvényteleníti** (Alpenrind-eset ([527/16](#))).

STATISZTIKA

A kiküldetés volumenének mérése a tagállamok által kibocsátott és fogadott A1 nyomtatványok alapján történik. A számok azonban a kiadott nyomtatványoknál jóval nagyobbak lehetnek, mivel egyrészt egy személy egy évben több A1 nyomtatványt is kaphat, másrészt a munkajogi 96/71/EK irányelv értelmében használt kiküldött fogalma nem fedi teljesen a szociális biztonsági jogban használt fogalmat.

2011 és 2016 között – a kibocsátott formanyomtatványokat alapul véve – a kiküldetésben dolgozók létszáma Európában 58 százalékkal nőtt.

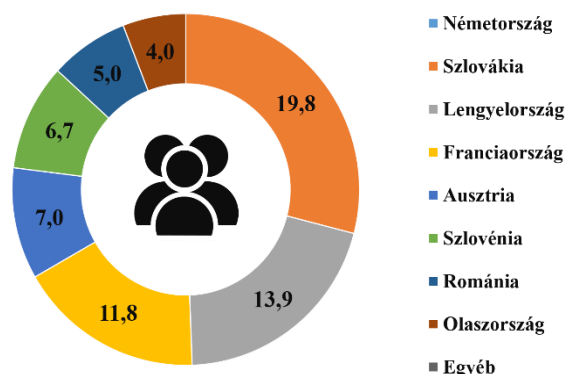
2016-ban a legtöbb A1 igazolást Lengyelország (513 972), Németország (260 068), Szlovénia (164 226), Spanyolország (147 424) és Franciaország (135 974) állított ki. A lengyelek az összes nyomtatvány 22 százalékát bocsátották ki.

Magyarország 61 365 darab A1 igazolást állított ki 43 526 személynek. A kiküldetés átlagos hossza 306 nap volt. Mivel egy munkavállaló 1,4-szer volt kiküldve, így személyenként a kiküldetés hossza 431 nap volt.

1. ábra: Kiküldetési igazolások száma (ezer darab)



2. ábra: 2016-ban Magyarországra küldött munkavállalók a küldő országok szerint (%)



Magyarországról legtöbben Németországba (56,8%), Ausztriába (19,3%), Belgiumba (5,4%) és Hollandiába (5%) mentek.

A Magyarországra érkező kiküldött munkavállalók tekintetében nem létezik munkaügyi statisztika. Bejelentési kötelezettség híján számukat csak a fogadott A1 igazolások alapján lehet megbecsülni.

A Magyarországra kiküldöttek 34,5 százaléka az iparban és 21,4 százaléka az építőiparban dolgozott. A harmadik leginkább külföldieket vonzó terület az oktatás területe volt, ahol a kiküldöttek 22,9 százaléka dolgozott. Egyéb területen 20,3 százaléka nyert ideiglenesen foglalkoztatást.

JÖVŐBELI SZABÁLYOZÁS

A **tisztességes munkavállalói mobilitás** elérése érdekében az Európai Bizottság a 96/71/EK kiküldetési irányelv mellett elindította a koordinációs rendeletek felülvizsgálatát is. Célja, hogy az új szabályokkal hatékonyabban tudjon fellépni a visszaélésekkel, a szociális dömpinggel szemben, vagyis azzal a gyakorlattal szemben, hogy a munkavállalók különböző kategóriái különböző bérezésben és ennek megfelelően különböző szociális védelemben részesülnek, ami tisztességtelen versenyt eredményez az EU belső piacán.

A [Tanács 2018. június 15-i ülésén](#) – rendes jogalkotási eljárás keretében – *általános következtetésként elfogadta a koordinációs rendelet*

módosítására szóló javaslatát, amelyhez az Európai Parlament még nem alakította ki első olvasatban álláspontját.

A benyújtott módosítások a jogi egyértelműséget és a csalások elleni küzdelmet biztosítják. A javaslatok öt területre összpontosítanak, többek között a kiküldetésre is.

A tervezett módosítások szerint megmaradna a 24 hónapos korlát a kiküldetésre. Ha a kiküldött nem fejezi be a munkát, és helyébe egy másik személy lép, e másik személynek továbbra is annak a tagállamnak a szabályai alá kell tartoznia, amelyből a másik tagállamba küldték feltéve, hogy az így küldött összes személy által végzett munka nem haladja meg a 24 hónapot. A kiküldött nem küldhető egy másik kiküldött munkavállaló/vállalkozó felváltására. Felemelnék a kiküldetést megelőző előzetes, kiküldő állam szabályainak hatálya alá tartozó kötelező időszakot egy hónapról három hónapra. A két kiküldetés közötti „otthonmaradás” időszaka nem változna, maradna két hónap. Világos kritériumokat tartalmaz továbbá a javaslat a kiküldetésben lévő munkavállalók munkáltatója bejegyzett székhelyének vagy üzletviteli helyének meghatározására. A javaslat megteremti a csalás vagy hiba esetén a lehetőséget a dokumentumok visszamenőleges visszavonására vagy helyesbítésére.

Tekintettel arra, hogy az Európai Parlament még nem fogadta el a javaslatot, a koordinációs rendelet tartalma még módosulhat.

Források:

- Az Európai Parlament és a Tanács [883/2004/EK rendelete](#) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról
- Az Európai Parlament és a Tanács [987/2009/EK rendelete](#) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendelet végrehajtására
- [A2. HATÁROZAT](#) a 883/2004/EK rendelet 12. cikke értelmezéséről
- Javaslat a 883/2004/EK és 987/2009/EK rendeletek végrehajtására ([15642/16](#))
- Posting of workers, [Report](#) on A1 Portable Documents issued in 2016
- [Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő](#), A kiküldetés szabályai az Európai Gazdasági Térségben.