

Nemzetközi kiküldetés új szabályai 2020. július 30.-tól

Az EU-ban egyik alapszabály a szolgáltatások szabad áramlása. Ennek alapján egyik EU tagállam sem gátolhatja a másik tagállamban letelepedett vállalkozás által nyújtott szolgáltatásokat saját területén. A szolgáltatásoknál többnyire a munkavállalókat is ki kell küldeni másik országba elvégezni a munkát.

A munkavállalók kiküldetése azért bonyolult, mivel legalább két ország jogrendszerét kell figyelembe venni. Nemzetközi kiküldetés új szabályai lépnek érvénybe 2020. július 30.-tól.

A nemzetközi kiküldetés szabályozása EU szinten és Szlovákiában

A nemzetközi kiküldetést EU szinten a 1996/71/EK irányelv és a 2014/67/EU számú végrehajtási irányelv szabályozza. Ezek rendelkezéseit Szlovákiában a 351/2015 számú **törvény a határokon átnyúló együttműködésről a munkavállalók szolgáltatásnyújtás céljából történő kiküldetésekor** (szlovákul „zákon o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb”) vette át. 2016. június 18.-án lépett hatályba. A törvény célja:

- szabályozza a Nemzeti Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség működését,
- szabályozza az együttműködést a többi EU tagállam hasonló jellegű intézményeivel,
- szabályozza a Nemzeti Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség szerepét a munkavállalók szolgáltatásnyújtás céljából történő kiküldetések szabályainak betartására irányuló ellenőrzéseknél.

A Magyarországról és a többi tagállamból Szlovákiába **kiküldött munkavállalókat szükséges még a munkavégzés megkezdése előtt bejelenteni** a Nemzeti Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség felé.

Ebben segíthet Janok Júlia – **[ide kattintva találja a részleteket](#)**.

Továbbá a kiküldetési irányelvet módosítja a legutóbbi 2018/957/EU számú irányelv, amelynek a nemzeti törvényekbe való **átültetésének határideje 2020.07.30.**

A szlovák 311/2001 számú **munkatörvénykönyv rendelkezései is módosítva lettek 2020. július 1.-től**. A törvénymódosítás lényege, hogy védje a kiküldött munkavállalókat, főképpen:

- bővíti, kiegészíti a betartandó munkafeltételeket,
- különbséget tesz a rövidtávú és hosszútávú kiküldetés között,
- módosítja a jutalmazás koncepcióját,
- olyan szabályokat vezet be, amelyek meggátolják, hogy megkerülhetőek legyenek a rendeletek a munkavállalók váltakozásával ugyan annál a munkafeladatnál.



A nemzetközi kiküldetés minden esetben csupán ideiglenes. Amennyiben egy vállalkozás tartósan jelen szeretne lenni másik országban, ott kíván vállalkozni, célszerű inkább [szervezeti egységet létrehozni](#) másik országban, vagy akár egy leányvállalatot.

A kiküldetés három típusa

A szlovák munkatörvénykönyv a kiküldetések három típusáról az 5.§ (6) bekezdésében rendelkezik:

Határon átnyúló szolgáltatásoknál

Ilyen esetben a kiküldetés a jelenlegi munkáltató vezetése alatt és annak felelősségére történik. A jelenlegi munkáltató végzi másik országban a határon átnyúló szolgáltatásokat. A munkavállalót kiküldő munkáltató és a szolgáltatás befogadója szerződési viszonyban vannak. A munkavállaló munkaviszonyban van az őt kiküldő munkáltatójánál.

A gyakorlatban ilyen helyzet főképpen az építőiparban jellemző. Az egyik fél kivitelezési szerződést köt a másik tagállamban letelepedett céggel. Az utasításokat a kiküldött munkavállaló számára továbbra is az eredeti munkáltatója adja. A munkáltató felel a szerződéses partnere felé a munkavállaló által elvégzett munkáért.

Nemzetközi szintű cégcsoportokon belül

A kiküldetés létrejöhét két kapcsolt vállalkozás között. Ebben az esetben is a munkavállalónak munkaviszonya van az őt kiküldő munkáltatóval.

Ezt a típusú kiküldetést konzernben belüli kiküldetésnek nevezik. Az a jellemzője, hogy a munkáltató a munkavállalóját az anyavállalathoz, a testvérvállalathoz, illetve a leányvállalathoz küldi ki munkavégzésre. Nem mérvadó az, hogy ki utasítja a munkavállalót és ki a felelős a munkavégzésér. A munkavégzés körüli feltételeket, megállapodásokat a kiküldő és a befogadó cég egymás között kötött szerződésben rögzítik.

Ideiglenes rendelkezésre bocsátás kölcsönvevő munkáltató számára

Harmadik típusú kiküldetés olyan, amikor a munkavállalót egy másik, ideiglenes munkáltatónak rendelkezésére bocsátja (kölcsön adja) a jelenlegi munkáltatója. Munkaviszony a munkavállaló és a jelenlegi munkáltatója között létezik.

Az ideiglenes rendelkezésre bocsátásnak feltétele, hogy a kiküldő (azaz jelenlegi) munkáltató rendelkezzen engedéllyel, mint munkaerő-kölcsönző ügynökség.

Mi a jellemző a EU-n belüli nemzetközi kiküldetésre

A munkavállalók nemzetközi kiküldetésére EU-n belül a következő feltételek jellemzők:

- a kiküldetés az EU-n belül szabadon nyújtható szolgáltatások része,
- a munkáltató (a szolgáltatásnyújtó) megrendelést kap egy másik EU tagállambeli megrendelőtől (a szolgáltatás befogadójától) és kiküldi a munkavállalóit, hogy eleget tegyenek ennek a megrendelésnek,
- a megegyezett szolgáltatást a munkáltató saját munkavállalói által más munkáltató számára nyújtja,



- szolgáltatásnyújtás célja szokásos üzleti tevékenység keretén belül a haszonszerzés, miközben a szolgáltatás ára a hasznon kívül bérköltségeket is tartalmaz,
- a szerződés tartalmazza a kiküldetés feltételeit, időtartamát, befejezésnek lehetőségét, illetve szerződési szankciókat.

A kiküldetés feltételei, munkavállaló tájékoztatása

A kiküldetés egyik legfontosabb feltétele, hogy a munkáltató és a munkavállaló között létezzen [munkaszerződés](#). A [munkaviszonyon kívüli szerződés alapján foglalkoztatott](#) munkavállalót is ki lehet küldeni munkavégzésre más országba.

A munkáltató még a kiküldetés előtt köteles tájékoztatni a munkavállalót a másik országban érvényes munkafeltételekről.

Annak érdekében, hogy a kiküldetés létrejöhesse, írásos megállapodást szükséges kötni a munkavállalóval. A szerződésnek tartalmaznia kell a bérezést és annak összes kötelező elemét, ahogyan azt **a fogadó ország nemzeti joga vagy egy általánosan alkalmazandó kollektív szerződés** határozza meg:

- a kiküldetés kezdetét és befejezését,
- a munkavégzés jellegét (munkakört) a kiküldetés időszaka alatt,
- a munkavégzés helyét a kiküldetés alatt,
- bérfeltételeket a kiküldetés folyamán.

Munkaerő kölcsönzés esetén ezeket a feltételeket a „munkavállaló ideiglenes rendelkezésre bocsájtásáról” szóló szerződés is kötelezően tartalmazza.

Ezekon kívül a munkáltató még a kiküldetés előtt köteles tájékoztatni a munkavállalót azokról a munkaviszonyokról, amelyek abban a másik tagállamban érvényesek, ahová a munkavállalót kiküldik. A munkaidőről és a szabadságról írásban kell tájékoztatást adni a munkavállalónak.

A kiküldött munkavállalók munkafeltételei

A kiküldött munkavállalóra kötelezően a másik EU tagállam jogszabályai vonatkoznak, ahol végzi a munkafeladatait. Ezek jellemzően a következők:

- bérezés,
- maximális munkaidő,
- munkahelyi egészségvédelem és biztonság,
- minimális pihenőidő,
- minimális éves szintű fizetett szabadság,
- a várandós és a kisgyermekes nők, valamint a fiatalok védelmét célzó intézkedések,
- a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmód,



- a munkavállalók elszállásolásának feltételei a fogadó országban, amennyiben a munkáltató köteles biztosítani a szállást;
- az utazással, étkezéssel és szállással kapcsolatos költségek fedezése céljából nyújtott juttatások vagy költségtérítés a kiküldetés ideje alatt.

A munkáltatónak kötelessége még a kiküldetés előtt beszerezni a másik országban érvényes munkafeltételekre vonatkozó információkat. A kiküldetés folyamán ezeket a feltételeket a saját kiküldött munkavállalói felé biztosítani szükséges.

Fontos megjegyzés: Amennyiben a munkavállalók munkafeltételei kedvezőbbek a honos tagállamban, mint abban az államban, ahová munkavégzésre ki lesznek küldve, a munkáltató a kiküldetés folyamán is megtarthatja a kedvezőbb „otthoni feltételeket”.

Társadalombiztosítás

A szlovák vállalkozásból kiküldött munkavállaló, aki külföldön a munkáltató nevében végzi a munkafeladatait, továbbra is Szlovákiában lesz biztosított.

A kiküldő munkáltató a külföldi kiküldetés előtt kérvényezi a Szociális biztosítónál a **PD A1 igazolvány** kiállítását.

A Szociális biztosító az igazolás kiadása előtt a következő feltételeket vizsgálja:

- a kiküldetés feltételezett időszaka nem haladja meg a 24 hónapot,
- a kiküldött munkavállaló nem vált fel más, korábban kiküldött munkavállalót.

Ezek a feltételek egyaránt vonatkoznak minden olyan személyre, aki a szociális biztosítás céljából munkavállalónak tekinthető. Ilyen személy például a korlátolt felelősségű társaság ügyvezetője, akinek nincs munkaviszonya a cégben.

A1 igazolvány

Minden külföldi szolgálati út alatt és minden kiküldetés folyamán a munkavállalónál kell hogy legyen az A1 igazolvány eredeti példánya. Ez a dokumentum igazolja, hogy a munkavállaló a szlovák társadalombiztosítás alá tartozik. Kizárólag egy konkrét kiküldetésre érvényes.

A Szociális biztosító ingyenesen állítja ki az A1 igazolványt legfeljebb 24 hónapra. Visszamenőleg is igényelhető.

Az A1 igazolvány az egész EU-ban egy standard dokumentum. Ezért a munkáltató nem köteles lefordítani az A1 igazolványt a kiküldött munkavállalót fogadó ország hivatalos nyelvére.

Amennyiben a munkavállaló kiküldetése befejeződik, ugyanezt a munkavállalót ugyan ennél a munkáltatónál, ugyan ebbe a másik országba nem lehet ismételtén kiküldeni. Újabb kiküldetési időszakot csak abban az esetben engedélyezhet a szociális biztosító, ha az előző kiküldetés befejezésétől eltelt legalább két hónap.

Mi a különbség a kiküldetés és a külföldi szolgálati út között

Nincs definíció, amely meghatározná a különbséget a kiküldetés és a szolgálati út között.



Olyan esetben beszélünk kiküldetésről, ha a munkavállaló munkát végez másik országban a munkáltatója nevében, miközben a munkáltató másik országban szolgáltatást nyújt.

Külföldi szolgálati út általában rövidebb ideig tart és nem gyakori. Például egy cég munkavállalója, vagy akár az ügyvezetője üzleti tárgyaláson vesz részt másik országban. Részt vehet továbbá kiállításon, konferencián, de nem a munkáltatója nevében végez a másik országban szolgáltatást.

Ilyen esetben a munkavállalóval nem szükséges semmilyen kiküldetésre vonatkozó megállapodást kötni.

Utazási és szállásköltségek térítése

További új kötelességek közé tartozik az is, hogy a kiküldött munkavállalóknak az utazási költségeiket és szállásköltségeiket annak a tagállamnak az előírásai alapján kel téríteni, ahol a munkavégzés történik.

Amennyiben Magyarországról Szlovákiába lesznek kiküldve a munkavállalók, ez esetben a 283/2002 számú utazási költségtérítésről szóló szlovák törvény rendelkezései értelmében szükséges eljárni. Főképpen a következőknél:

- utazási költségek térítésénél,
- a szolgálati útra és a kiküldetés folyamán keletkezett szállással kapcsolatos kiadásoknál,
- étkezési költségtérítésnél.

További szakmai cikkeket a www.vallalkozasszlovakiaban.hu oldalon találhat.

Ha tetszett a cikk és szeretne további hasznos információkhoz jutni, [itt feliratkozhat hírlevelemre](#), amelyhez ajándékba egy kis SK-HU szakszótárt küldök.

Szerző: Janok Júlia – Szlovákiai vállalkozások szakértője, 2020.08.02.

