

Mi a különbség kiküldetés, külföldi üzleti út és külszolgálat között?

Néhány alap fogalmat szeretnék tisztázni ebben a cikkben, mely összetéveszthető a külföldi üzleti út fogalmával. Azt látom, hogy eltérően értelmezzük az egyes kifejezéseket szlovákul és magyarul. Az egyes típusú külföldi utaknál különbözőek a munkáltató kötelességei.

Szolgáltatásnyújtás céljából történő kiküldetés

A határon átvélő **kiküldetést** 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”) szabályozza. EU szinten meg a 1996/71/EK irányelv, a 2014/67/EU számú végrehajtási irányelv és a legutóbbi 2018/957/EU számú irányelv rendelkeznek egységesen a kiküldetésekről.

Ez említett EU irányelvek alapján három különböző típusú kiküldetésről lehet szó.

Határon átnyúló szolgáltatás

Mint a szlovák törvény megnevezéséből is látjuk, ez esetben a munkavállalók szolgáltatásnyújtás céljából dolgoznak a másik országban. A munkáltató elvállalt bizonyos feladatot külföldön, amelyet a munkavállalói által végez el. Ilyenek például az építőipari szolgáltatások, különböző javítások, vagy a beszereléssel egybekötött termékértékesítés.

Ezek alapján kiküldetésnek azt nevezzük, ha a vállalkozás, tehát a kiküldött munkavállalók munkáltatója, másik országban végez tevékenységet, általában valamilyen szolgáltatást nyújt. A munkavállaló a saját munkáltatója utasításai alapján cselkeszik. A szolgáltatást befogadó cég nem kölcsönvevő (felhasználó) munkáltató.

A munkavállalókat szükséges ellátni A1-es igazolvánnyal, amely arról szól, hogy továbbra is a munkáltató székhelyének országában tartoznak a társadalombiztosítási rendszerhez.

Minden ország védi a munkaerőpiacát és nem tolerál illegális munkavégzést. A munkavégzés országában be kell jelenteni a külföldről kiküldött munkavállalókat az ottani munkaügyi felügyelőséghez.

Szlovákiában két bejelentést is meg kell tenni. Az egyik bejelentésről az 5/2004 számú foglalkoztatási szolgálatokról szóló törvény rendelkezik. Hogyan kell megtenni a másik bejelentést Szlovákiában, [erről egy korábbi cikkben írtam](#).

Ideiglenes rendelkezésre bocsátás

A munkavállalót a jelenlegi munkáltatója egy másik, ideiglenes munkáltatónak rendelkezésére bocsátja (kölcsön adja). Mindezt természetesen a munkavállaló beleegyezésével. A munkavállaló és a jelenlegi munkáltatója között jött létre a munkaviszony.

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

A befogadó cég kölcsönvevő (felhasználó) munkáltató. Az ő utasításai alapján cselkeszik a



munkavállaló, nem a kiküldő munkáltatója irányítja.

Külszolgálat - cégcsoporton belüli kiküldetés

Szlovákiában külszolgálatnak a diplomáciában végzett tevékenységet nevezzük. Erről rendelkezik a 151/2010 számú törvény a külszolgálatról.

Magyar forrásokban meg azt látom, hogy külszolgálatnak azt nevezik, amikor a munkavállalót másik országban működő, cégcsoporton belüli vállalathoz helyezik át ideiglenesen munkavégzésre.

A szlovák Munka Törvénykönyve az illet **cégcsoporton belüli kiküldetésnek nevezi**. Ennek feltétele, hogy a kiküldetés során a kiküldő munkaadó és a munkavállaló között munkaviszony áll fenn. Ilyenek lehetnek például különböző szakértői, vagy menedzseri szolgáltatások a cégcsoporton belül. Vagy betanítás céljából mennek a dolgozók a cégcsoporton belüli másik céghez.

A cégcsoporton belüli nemzetközi kiküldetés esetén nem lényeges a kiküldött munkavállalók üzleti útjának oka. Nem feltétlenül kell szolgáltatás nyújtás keretén belül végezni a munkát. A lényeg, hogy az alkalmazottak üzleti úton vannak egy másik tagállam területén, és az üzleti út során végzett munkájuk az anya / testvér / leányvállalat telephelyén történik.

Az A1-es igazolvánnyal és a munkavállaló külföldön történő bejelentésével kapcsolatban ugyanaz érvényes, mint a határon átnyúló szolgáltatásoknál írtam.

Melyik ország társadalombiztosítása alá tartozik a munkavállaló

Köteles-e a munkáltató kérvényezni az illetékes társadalombiztosítási hivatalt, hogy a munkavállalók külföldi kiküldése előtt állítsa ki a kiküldetés időtartamára a PD A1 formanyomtatványt, a társadalombiztosításra vonatkozó koordinációs rendeletek szabályozzák. Nevezetesen a 883/2004 EK rendelet. Nem a Munka Törvénykönyve.

Az említett három különböző típusú külföldi munkavégzést a járvány alatt általában nem lehet online módon helyettesíteni. A szolgáltatásnyújtást, az építőipari, ill. szerelési munkákat személyesen kell elvégezniük a munkavállalóknak az adott külföldi helyszínen.

Hogy melyik ország társadalombiztosítása alá tartoznak a külföldön dolgozó munkavállalók, az több tényezőtől is függ. Leggyakrabban az a mérvadó, hogy mennyi ideig tart a külföldi munkavégzés. Keletkezik-e a munkáltatónak a másik országban állandó telephelye.

2020. július 30-tól [új szabályok vonatkoznak a nemzetközi kiküldetésekre](#).

Külföldi üzleti út

Magyarországon kiküldetésnek nevezik azt is, amit mi Szlovákiában egyszerűen csak üzleti útnak (*szlovákul „pracovná cesta”*), vagy gyakrabban szolgálati útnak (*szlovákul „služobná cesta”*) nevezünk. Ezek általában rövid utak, akár csak országon belül. Még ugyanazon a napon, ritkábban egy-két napon belül a munkavállaló visszatér az otthonába.

A külföldi üzleti út azt jelenti, hogy munkavállalókat küldenek egy másik EU-tagállam területére, hogy munkát végezzenek a munkáltató nevében és javára. Ebben az esetben a munkáltató nem nyújt szolgáltatást kiküldött munkavállalók által külföldön. Ez nem határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás, a munkavállaló a saját munkáltatója számára végez



tevékenységet, nem harmadik fél javára.

Általában üzleti megbeszélések céljából, konferencián való részvétel céljából, kiállítások látogatása céljából vannak elrendelve a külföldi üzleti utak. Az ilyeneket a járvány időszaka alatt könnyedén helyettesítették az online találkozások, megbeszélések.

Ha viszont valóban megtörténik a külföldi üzleti út, a munkavállalónak joga van [külföldi étkezési pótlékra](#).

Mivel külföldön általában nem történik konkrét munkavégzés, ezért a munkáltatók nem is szoktak az ilyen rövid utakra A1-es igazolást kérni a szociális biztosítótól a munkavállaló számára. Pedig kéne. Akkor is, ha egyértelmű, hogy a munkavállaló továbbra is a rendszeres munkavégzés országában tartozik társadalombiztosítási rendszerbe.

Alapvető különbség

A különbség az üzleti út és a szolgáltatásnyújtás céljából kiküldött munkavállalók között abban rejlik, hogy a munkavállaló az üzleti út során a "saját" munkáltatójával egyeztetett munkakörülményekkel rendelkezik. Míg a szolgáltatásnyújtás céljából történő kiküldetés esetén a munkáltató köteles garantálni azokat a munkakörülményeket, amelyek a kiküldetés országában érvényesek, ill. amelyek előnyösebbek a munkavállaló számára.

Útiköltségek és további költségek térítése

Az útiköltségek térítéséről szóló 283/2002 számú törvény alapján a munkáltató felelős a [külföldi kiküldetések során felmerülő kiadások térítéséért](#) az alkalmazottakkal szemben:

- útiköltségek,
- üzemanyag költség térítése,
- szállásköltségek,
- ételmezési költségek,
- gyógyászati költségek térítésére vonatkozó biztosítás,
- kötelező védőoltás költségének térítése,
- további szükséges kiadások.

További szakmai cikkeket a www.vallalkozasszlovakian.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, 2020.03.28.

