

Melyik ország TB rendszeréhez tartozik – munkáltató vagy a munkavállaló a felelős?

Esettanulmány – amiről ebben a cikkben írok, szerintem nagyrészt a munkavállaló a felelős.

Az történt, hogy a szlovák Szociális Biztosító felszólította a magyar munkáltatót, hogy utólag fizesse a járulékokat egyik munkavállalója után a szlovák intézmények felé egy rövidebb, de két évvel korábbi időszakra. Azzal indokolták, hogy most derült ki a tény, miszerint a munkavállalónak [párhuzamosan volt munkaviszonya](#) egy szlovák munkáltatónál és ennél a magyar munkáltatónál.

Mint tudjuk, **EU-s állampolgár egyidejűleg csak egy tagállamban lehet a társadalombiztosítás részese**. De vajon tudta-e ezt az a munkavállaló, akinek az akkori magyar munkáltatója most rendkívüli gondok elé lett állítva? Valószínűleg nem.

A munkavállalóknak is szól ez a cikk

Másik tapasztalat: Nemrég fordult hozzám egy szlovák állampolgár, akinek Magyarországon van már több éve munkaviszonya. [Egyéni vállalkozást készül indítani](#) Szlovákiában. Az volt a kérdése, hogy kinek kell szólni az egyéni vállalkozásról? Egyáltalán a munkáltatójának kell-e erről tudni?

Mindenképp kell. Mivel a munkavállaló Szlovákiában él és napi szinten ingázik a magyar munkahelyére, véleményem szerint a magyar munkáltatójának kellene az egyéni vállalkozás bejelentésének pillanatától Szlovákiába fizetni a járulékokat. Nem biztos, hogy ennek örülni fog.

A tudatos munkavállaló ilyen esetben először a szociális biztosítóhoz fordul azzal a kéréssel, hogy a magyar illetékes intézménnyel közösen döntsék el, hogy ő a vállalkozási engedély kiváltásának időpontjától melyik ország társadalombiztosítása alá fog tartozni. A szociális biztosító honlapján található erre egy formanyomtatvány - kérvény.

Mi történt valójában?

Az első esethez visszatérve – szlovák lakóhellyel rendelkező szlovák állampolgár, mint munkavállaló 2017-től dolgozott egy határ menti magyar cégnél. Napi szinten ingázott a határon át. Mivel Szlovákiában nem volt más munkaviszonya, sem egyéni vállalkozása, Magyarországon tartozott a társadalombiztosítási rendszerbe.

Majd 2019 őszén akadt a munkavállalónak munkaviszonya közelebb, szlovák munkáltatónál. Ez a szlovák munkáltatója az itteni előírások szerint be is jelentette őt 2019. október 1-től a Szociális Biztosítóhoz és az egészségbiztosítóhoz, amikor megkezdődött az új munkaviszonya. Ebben az időszakban még senki nem vett észre semmit.

Valószínűleg a szlovák munkáltató sem tudott arról, hogy a munkavállalónak még nem lett megszüntetve a munkaviszonya külföldön és még továbbra is Magyarországon van vezetve a társadalombiztosítási rendszerben.

A munkavállaló magyar jogviszonya egészen 2019. október 31-ig tartott. Kivette a



fennmaradt szabadságát, vagy csak egyszerűen „lelépett” és nem ment többé határon át a munkahelyére – ez még később szerepet játszhat. Olvassa tovább a cikket.

Mit tesz a Szociális Biztosító

Tény, hogy majdnem két évvel később jöttek rá a szociális biztosító munkatársai, hogy a munkavállaló 2019. októberben két országban is tagja volt a társadalombiztosítási rendszernek. Ilyen esetben a szlovák szociális biztosító levélben felszólítja a magyar munkáltatót, hogy tegyen eleget kötelességeinek. Jelentkezzen külföldi munkáltatóként a szlovák Szociális Biztosítónál és jelentse be a munkavállalóját. Visszamenőleg fizesse meg az elmaradt járulékokat és nyújtsa be az erre vonatkozó havi kimutatásokat.

Ebben az esetben jó megoldás nincs

A magyar munkáltató azzal védekezik, hogy ő mindent jogszerűen befizetett a magyar társadalombiztosítási intézmények felé. Honnan tudta volna, hogy a munkavállaló párhuzamosan Szlovákiában is létesített munkaviszonyt?

Ha az történt, hogy a munkavállaló a munkaviszonya utolsó időszakában, felmondás benyújtása után a neki járó szabadságát merítette, itt esetleg felelősségre vonható lehet a munkáltató is.

Amennyiben a munkavállaló olyan szinten hanyag lett volna, hogy egyszerűen csak nem jelent meg a munkahelyén és igazolatlan munkahelyi távollétet rögzített a munkáltató, ez esetben a hiányzó napokra a magyar társadalombiztosítás rendszere felé is jelezni kellett volna ezt a tényt. Amennyiben így volt, a magyar munkáltató fellebbezés által elérheti, hogy ne őt vonja felelősségre a szlovák Szociális Biztosító. Hiszen a munkavállaló egyszerre két helyen nem jelenhetett meg, nem dolgozott.

Bérszámfejtők, HR-esek, munkavállalók figyelem!

Valljuk be őszintén, hogy a koordinációs rendeletek tanulmányozása nem az első helyen van a bérszámfejtők és HR vezetők tennivalóik között. Nem is rendelkeznek varázsgömbbel, aminek köszönhetően tudomást szereznének arról, hogy a hiányzó szlovák munkavállaló közben már szlovák munkáltatónak dolgozik. Amit feléjük nem tartott fontosnak jelezni.

A munkavállaló meg nem is sejti, hogy valamilyen koordinációs rendelek rá is vonatkoznak. Vagy egyáltalán létezik valamilyen átfogó EU-s rendelkezés, amit neki is be kell tartania.

Ha csak néhány nap átfedésről van szó, a végén valaki lenyeli a békát. Ilyen esetben nem is az elmaradt járulékok a legnagyobb kár. Ezekhez jön még a késedelmi bírság. Egy szlovák szakember megbízása sokkal többbe kerülhet. Hiszen be kell jelenteni a magyar munkáltatót Szlovákiába a Szociális Biztosítóhoz és valamelyik egészségbiztosítóhoz. Ezen túlmenően mindkettőhöz külön be kell jelenteni a munkavállalót is.

Az adott időszakra el kell végezni a szlovák bérszámfejtést. Ennek adatai alapján ki kell tölteni és benyújtani mindkét intézmény felé a havi járulékkimutatásokat. Majd a munkavállalót ki kell jelenteni mindkét szlovák intézményből.

De gondoljunk csak bele, ha nem egy hónapról lenne szó. Megtörténhet, hogy a munkavállaló, aki magyar cégnél dolgozik, a saját hazájában egyéni vállalkozást indít – mint erről a második példában írtam. Nem köteles azonnal jelentkezni a szociális biztosítóhoz, de egészségbiztosításra igen. Ha nem jelentkezik valamelyik egészségbiztosítóhoz, egyik



sem tudja, hogy valahol a levegőben lóg biztosítás nélkül egy friss szlovák vállalkozó.

Ez a tény csak az adóbevallás benyújtása után derül ki. Addigra meg a magyar munkáltató jogtalanul fizetett be Magyarországon egy csomó járulékot. Honnan tudta volna, hogy neki Szlovákiába kellett volna járulékokat fizetni, ha a munkavállalója elfelejtette közölni azt a tényt, hogy Szlovákiában egyéni vállalkozást indított.

Ezért javaslok két megoldást. Az egyik, hogy a munkavállalói szerződésbe foglaljanak bele tájékoztatási kötelezettséget a munkavállaló részéről. A másik lehetőség, hogy külön nyilatkozatban foglalják a munkavállaló tájékoztatási kötelezettségét. Ilyen nyilatkozat birtokában már felelősségre vonható a munkavállaló. Esetleg bíróság által akár kártérítésre is perelhető.

Elvileg a jövőben már ilyen nem fordulhat elő

Leszögezem, hogy csak elvileg. A gyakorlatban továbbra is bármi lehetséges. És nem biztos, hogy az előre nem látható helyzetekre tudunk hatékony védelmet felállítani.

A szlovák Szociális Biztosító csatlakozott az EESSI projekthez. Ez egy nemzetközi társadalombiztosítási információs rendszer. Átala gyorsabban és hatékonyabban tudnak adatokat cserélni és információhoz jutni az egyes államok TB intézményei.

Reményeim szerint ha nem is online, de mégis sokkal rövidebb időn belül kiderülhetnek a párhuzamos társadalombiztosítási regisztrációk két országban. Ezzel jelentősen csökkenthető, vagy teljesen kiküszöbölhető a munkáltatók későbbi bírságolása olyan mulasztásokért, amikről esélyük sem volt tudomást szerezni.

Ha Önnek is szüksége van segítségre

Amennyiben az Ön asztalán landolt egy felszólítás a szlovák Szociális Biztosítótól, hogy a munkáltatónak visszamenőleg be kell jelenteni szlovák munkavállalóját és befizetni visszamenőleg a járulékokat, valószínűleg tudnék Önnek segíteni. Amennyiben Szlovákia területén dolgoznak a munkavállalói, nagy valószínűséggel [itt tartoznak TB rendszer alá](#). Ezért szlovák előírások szerint kell bérszámfejtést végezni.

Ön akár gazdasági vezető, HR, vagy bérszámfejtő, forduljon hozzám bizalommal – [vegye fel velem a kapcsolatot itt](#).

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, 2021.09.19.

