

MISKOLCI EGYETEM
ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR
AGRÁR- ÉS MUNKAJOGI TANSZÉK



SZAKDOLGOZAT

A posting szerepe a nemzetközi munkaerőpiacon
The role of posting in the international labor market

Készítette:

Kuzder Dalma

CAE3K6

Konzulens:

Dr. Tóth Hilda

Egyetemi docens

Miskolc

2025.

UNIVERSITY OF MISKOLC
FACULTY OF LAW
DEPARTMENT FOR AGRICULTURE AND LABOUR LAW



THESIS

The role of posting in the international labor market

Author:

Dalma Kuzder
CAE3K6

Consultant:

Dr. Hilda Tóth
University associate professor

Miskolc
2025.

Tartalomjegyzék

Bevezetés	4
1. A posting szabályozási háttere és története az Európai Unióban	8
2. A magyar szabályozás: a Munka Törvénykönyvében rögzített szabályok	11
2.1. Másik tagállam által küldött munkavállalók foglalkoztatása Magyarországon	12
2.2. Magyar munkáltató által foglalkoztatott munkavállaló egy másik tagállamban – a kiküldetés.....	13
3. A posting irányelve.....	14
3.1. Az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve (1996. december 16.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről.....	15
3.2. Az Európai Parlament és a Tanács 2018/957/EU irányelve (2018. június 28.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról	17
3.3. Az módosított irányelv egyes rendelkezései	19
3.3.1. Egyenlő bérezés elvének kiterjesztése	20
3.3.2. Hosszú távú kiküldetés	20
3.3.3. A kiküldött munkavállalóknak kötelezően nyújtandó tájékoztatás	21
3.3.4. A fogadó ország hatóságainak benyújtandó információk	22
4. A munkavállalók kiküldetése az Európai Unión belül	23
4.1. Kiküldetés korlátjai	24
5. Alapvető kérdés a kiküldetés gyakorlatában: tisztességtelen verseny vagy a szolgáltatásnyújtás szabadsága?.....	26
6. Munkaerőpiaci tendenciák a különböző országokban	27
6.1. Posting szektorok szerinti megoszlása	27
6.2. Főbb célországok.....	28
6.3. Menedzserek kiküldetése a multinacionális vállalatokon belül	29
7. Kiküldött munkavállalók szociális ellátásai az Európai Gazdasági Térségben ..	31
7.1. A szociális biztonsági rendszerek koordinációja	32
7.2. A kiküldetés társadalombiztosítási feltételei	36
7.3. A1-es nyomtatványok kibocsátásainak aránya 2022-ben az Európai Unióban	38
7.4. A1-es nyomtatványok szektorok szerinti megoszlása	41
Befejezés és összegzés.....	42
Felhasznált irodalom	43
Internetes hivatkozások jegyzéke	44
Jogszabályjegyzék.....	45

Bevezetés

Szakdolgozatomban szeretném bemutatni a posting témakört, kézzelfoghatóbb nevén a kiküldetést. A kiküldetés azt jelenti, hogy a munkavállaló szolgáltatásnyújtás keretében a munkáltató által kötött munkaszerződés teljesítése érdekében átmenetileg egy másik tagállamban dolgozik.¹ A munkaviszony tartamjogviszony, ezért lehetőség van a munkaszerződésben leírt feltételek átmeneti áttörésére egy adott helyzet változása miatt, illetve, ha a munkáltató rugalmas foglalkoztatási szándéka szükségszerűvé teszi. Ezt a szabályozást az Mt. 295-297. §§-ai tartalmazzák. Kiküldetés több okból is megvalósulhat, mint például termékértékesítés vagy szolgáltatásnyújtás keretében, melyek alkalmával szükséges a helyszíni munka és a helyszíni részvétel egy másik tagállam telephelyén. Emellett postingról beszélünk üzleti tárgyalás vagy oktatás céljából történő kiküldetések során is, vagy akár a munkáltató belső munkaerőhiánya miatti ideiglenes átcsoportosítás alkalmával is.²

Az Mt. 295. §-át alkalmazni kell minden hazánkba irányuló kiküldetés alkalmával. Annak ellenére is, hogy a munkavállalót Magyarországra küldő munkáltató az Európai Unió tagállamában letelepedett vállalkozás vagy sem. *„Az Mt. nem tesz különbséget a munkavállalók között aszerint, hogy mely külföldi államból érkeznek Magyarországra munkavégzés céljából, azaz nemcsak az Európai Unió tagállamainak, illetve az ezekből érkező munkavállalóknak a tekintetében kell alkalmazni a magyar munkajogi szabályokat.”*³

A Munka Törvénykönyvét kell alkalmazni abban az esetben is, amikor a szokásosan Magyarországon munkát végző munkavállaló ideiglenesen egy másik tagállamban végez munkát. Az Mt. 295. §-a tartalmazza azt a jogszabályt, hogyha egy külföldi tagállam munkáltatója a munkavállalóját átmenetileg Magyarországra küldi, akkor a magyar munkajog minimális munkafeltételei lesznek a irányadóak a munkavállaló munkajogviszonyára, még abban az esetben is, ha arra egyébként nem a magyar munkajog jogszabályai az irányadóak. *„Ezek a minimális munkafeltételek kiterjednek a leghosszabb munkaidő és a legrövidebb pihenőidő mértéke, a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke, a*

¹ KÁRTYÁS Gábor: A „posting” fogalmi rendszere: mit jelent a szolgáltatásnyújtás keretében történő kiküldetés az uniós jogban? Pécs, 2021/1-2. szám 47.

² BEREKALLI Bence: Kiküldetés, munkavállalók kiküldetése a jogász szemével <https://accace.hu/kikuldetes-munkavallalok-kikuldetese-a-jogasz-szemevel/> letöltés ideje: 2025. január 10.

³ BERKE Gyula: Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez, Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2021.

munkavégzés helyén általánosan irányadó díjazás összege, a munkaerő-kölcsönzésnek az Mt. 214-222. §-okban meghatározott feltételei, a munkavédelmi feltételek, a várandós, vagy kisgyermekes nő, valamint a fiatal munkavállaló munkavállalási és foglalkoztatási feltételei, továbbá az egyenlő bánásmód követelménye, a munkavállalónak a munkáltató által biztosított szállás feltételei, az ún. kiküldetési utazással, ellátással, szállással kapcsolatos költségekre fizetett juttatások vagy költségtérítés tekintetében a magyar jog szabályaira.”⁴

Az Mt. 295. § (3) bekezdése alapján az Mt. 136-153. §§-okban konkrétan meghatározott díjazást kell érteni. A megadott jogszabályok alapján a legalacsonyabb munkabér fogalmába beletartozik az alaphér, a teljesítménybér, a különböző bérpótlékok, az állásidőre járó díjazás, és a Munka Törvénykönyve 146. § (3) bekezdése által megadott távolléti díj. Az Mt.-ben a relatív diszpozitivitás elve érvényesül, amelyet tartalmaz a 295. § (9) bekezdése, miszerint a minimálfeltételekre előírt magyar szabályokat nem kell alkalmazni, ha az egyébként a munkavállalóra nézve kedvezőbb.⁵ A törvényben nevesítve vannak speciális kiküldetési szabályok is és az Mt. 296. §-a kivételeket fogalmaz meg a magyarországi kiküldetés általános szabályai alól. „Az (1) bekezdés értelmében az Mt. 295. §-ában rögzített minimális munkafeltételeket nem kell alkalmazni a kereskedelmi hajózási tevékenységet folytató munkáltató tengerjáró hajón foglalkoztatott személyzete tekintetében. A szabálynak akkor van jelentősége, ha magyar munkáltató folytat ilyen tevékenységet és foglalkoztat tengerjáró hajón munkavállalókat. Az úszólétesítmények személyzetére vonatkozó jogszabályokat egyebekben a víziközlekedésről szóló 2000. évi XLII. törvény tartalmazza.”⁶

Az Mt. 296. § (2) bekezdése megfogalmaz egy olyan kivételt, mely szerint a rövid, tehát a 8 napot meg nem haladó időtartamú külföldi munkavégzés esetén, ha az speciális tevékenységre irányul, mégpedig az áru első összeszerelésére vagy beszerelésére, abban az esetben nem kell alkalmazni a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértékére és a legalacsonyabb munkabér összegére vonatkozó magyar szabályokat.⁷

A Mt. 295. § és a 297. §-nak a módosítását tűzte ki célul a kiküldetési irányelvvel való összhang eléréseért az Mt. 2022. évi LXXIV. törvénnyel való módosításával. A módosítás

⁴ BERKE, Nagykommentár

⁵ BERKE, Nagykommentár

⁶ BERKE, Nagykommentár

⁷ BERKE, Nagykommentár

2023. január 1-jétől konkretizálja azt, hogy a külföldi munkáltató és a harmadik személy között megállapodás jöhet létre a szolgáltatás nyújtása keretében. „*Szintén 2023. január 1-jétől hatályos változás, hogy már nemcsak az építőiparban, hanem minden egyéb ágazatban is lehetséges a kollektív szerződésben történő szabályozás. Azaz az irányelv korábbi 3. cikk (1) bekezdés bevezető mondatában meghatározott speciális kivételt az építőiparra vonatkozóan a 2018/957/EU irányelv megszüntette. Így az irányelvvel való összhang érdekében, amely már nem írja elő azt, hogy az ágazatra, alágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződések csak az építőipari tevékenységekre vonatkozhatnak, az Mt. 2023. január 1-jétől általánosságban biztosítja az ágazatra, alágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződések alkalmazhatóságát.*”⁸

Ezen jogintézménytől megkülönböztetjük azt az esetet, amely alapján a munkáltató ideiglenes foglalkoztatja a munkavállalót a munkaszerződéstől eltérően. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályait a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény újraszabályozta, a korábban hatályos törvényhez képest. A korábbi Mt.-ben elnevezett átirányítás, kiküldetés, kirendelés fogalmak már nem találhatók meg az új Mt.-ben. A Munka Törvénykönyve 2013. január 1-ei dátummal nagymértékben egyszerűsítette és átfogalmazta a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás addigi szabályait. A korábbi Mt. 83/A. § 105-106. §, 150 § (1) bekezdéseit felváltotta egy új megfogalmazás. Az szokásostól eltérő munkavégzést átfogóan csak kiküldetésnek szokták nevezni, legyen szó ténylegesen kiküldetésről, kirendelésről vagy átirányításról.⁹

A jelenlegi törvény a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályai szerint írja le a más munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál történő munkavégzést az 53. § (1) bekezdése alapján. Ez a jogintézmény a munkáltató utasítási jogából vezethető le, amely nem a munkaszerződés teljesítését pontosítja, hanem lehetőséget ad a munkáltatónak arra, hogy (meghatározott szabályok és korlátok betartása mellett) a már munkavégzési helyen, más munkáltatónál vagy más munkakörben kötelezze a munkavállalót a munkavégzésre.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás jogintézménye hasonlóságot mutat a rendkívüli munkavégzéssel, mivel mindkettő nélkülözhetetlenségét a felek által a munkaszerződés megkötésekor előre nem látható tényállás bekövetkezése alapozza meg. A

⁸ BERKE, Nagykommentár

⁹ BEREKALLI

munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás azonban csak egy bizonyos ideig tarthat. Véglegesen és határozatlan időtartamra a munkáltató egyoldalú utasításával nem módosítható jogszerűen a munkaszerződés. Viszont, ha a felek között (akár csak ráutaló magatartással) egyezség jön létre a munkaszerződés módosítását illetően, nem munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásról beszélünk, hanem munkaszerződés-módosításáról.¹⁰

Tehát kiküldetés definíciója nem más, mint amikor egy vállalkozás munkáltatója munkavállalókat küld egy másik tagállamba szolgáltatások transznacionális nyújtása keretében, ezt az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelv 1. cikk (1) bekezdése tartalmazza.

A 96/71/EK irányelv a posting három formáját tartalmazza. Mindhárom esetben feltétel, hogy a küldő munkáltató és a munkavállaló között a munkaviszony fennálljon a kiküldetés időtartama alatt. *„Az első eset az, amikor a küldő vállalkozás és a fogadó között létrejön egy szolgáltatás nyújtásáról szóló szerződés - tipikusan megbízási, vagy vállalkozási szerződés - és ez alapján a küldő vállalkozás saját nevében és irányítása alatt foglalkoztatja a munkavállalót a másik állam területén. A második esetben egy vállalkozáscsoportról van szó, ahol a csoport tulajdonában lévő másik tagállamban lévő vállalkozáshoz küldik ki a munkavállalót. Tipikus esetnek tekinthető, amikor egy anyavállalat leányvállalatához küldi munkavállalóit betanítás vagy éppen egy vezető pozíció betöltése céljából. A kiküldetés harmadik esetében egy munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás munkavállalót kölcsönöz egy másik tagállambeli vállalkozásnak.”*¹¹ Az irányelv kimondja, hogy az Európai Unió tagállamaiban bejegyzett vállalkozásokra vonatkozik az 1. cikk szabálya. Tehát olyankor kell alkalmazni ezt az irányelvet, ha valamelyik tagállamban bejegyzett vállalkozás egy másik tagállamba küld ki munkavállaló(ka)t. Abban az esetben ne terjed ki az irányelv hatálya, ha az Európai Uniót kívüli ország küld ki munkavállaló(ka)t az Unió tagállamába.

A „kiküldetésben lévő munkavállaló” fogalmát tartalmazza a 96/71/EK irányelv 2. cikke. *„Kiküldetésben lévő munkavállalónak minősül az, aki munkáját korlátozott ideig egy, a szokásos munkavégzése szerinti tagállamon kívüli tagállam területén végzi.”*¹² Nincs

¹⁰ Az Országos Bírósági Hivatal: A munka Törvénykönyve Első és Második része című tananyaga https://birosag.hu/sites/default/files/static/e-learning/munkatrv/munkajog1/lecke4_lap10.html letöltés ideje: 2025. január 10.

¹¹ BERKE, Nagykommentár

¹² BERKE, Nagykommentár

egységes definíció a munkavállalóra az irányelvben, hanem a fogadó ország munkavállaló fogalma az irányadó. Ennek értelmében annak az államnak a munkajoga, ahol a munkavállaló kiküldetés keretében ténylegesen munkát végez. Ha a fogadó tagállam joga szerint munkavállalónak minősül a náluk munkát végző személy, akkor alkalmazni kell az irányelv egyes rendelkezéseit és az irányelv szerinti munkafeltételeket, még abban az esetben is, ha a küldő állam joga szerint nem minősül munkavállalónak.

1. A posting szabályozási háttere és története az Európai Unióban

Ebben a fejezetben szeretnék röviden kitérni a kiküldetési irányelv megszületésére és a posting történeti áttekintésére. Első körben azt leszögezhetjük, hogy a kiküldetés nagyon hasonlít a határon átnyúló szolgáltatásokhoz. Ez az alapszabadság lehetőséget biztosít arra, hogy a kiküldő munkáltató a rá irányadó munkafeltételeket áthelyezze a fogadó tagállamokba. Mivel az alacsonyabb szintű munkajogi védelem alacsonyabb költségeket eredményez, a fogadó állam számára előnyös lehet, ha saját munkajogi szabályait alkalmazza a kiküldött munkavállalókra is. Az elmúlt évtizedekben alapvető változások és fordulatok történtek azt illetően, hogy a fogadó államok hogyan és milyen mértékben alkalmazhatják a munkajogi szabályokat a kiküldött munkavállalókra.

Az kiküldött munkavállalók jogállásának alakulásában az első fontos mérföldkövet a Bíróság 1990-ben a *Rush Portuguesa LdS kontra Office national d'immigration* ügyben hozott ítélete, amelyben, a Bíróság azt mondta ki, hogy egy portugál vállalkozás munkáltatója által Németországba küldött munkavállalóit nem illeti meg a szabad mozgás alapszabadsága.¹³ A Bíróság által hozott ítélet lehetővé tette a fogadó ország számára is, hogy kiterjessze munkajogi szabályait a kiküldő vállalkozásokra is. Ez a felhatalmazás széleskörű volt, de maga az ítélet tömör maradt, mivel a Bíróság nem indokolta részletesen, hogy mi alapján jutott erre a következtetésre. Ez a jogértelmezés kedvező volt a szolgáltatásokat fogadó országok számára, és ennek hatására jó néhány ország megalkotta saját nemzeti jogszabályait a kiküldött munkavállalókra vonatkozóan. Majd ezáltal az ítélet által a kiküldő országok hatására 1991-ben megkezdődött a kiküldetési irányelv előkészítése. Egy mindössze 5 éves vita után elfogadták a 96/71/EK irányelvet, amely a szolgáltatások szabad áramlásának biztosítására született, és egyben célja volt a kiküldött

¹³ BERKE, Nagykommentár

munkavállalók védelme is. A semmisségi keresetek jól mutatják a kiküldetések jogi szabályozásán keresztül húzódó ellentmondást. „*Ha ugyanis az uniós jog előírja, hogy a fogadó állam jogából kötelező egyes munkafeltételeket alkalmazni a kiküldött munkavállalókra is - feltéve, hogy az rá nézve kedvezőbb, mint a kiküldő állam joga szerint (például a minimálbér) -, az nyilvánvalóan korlátozza, költségesebbé teszi magát a határon átnyúló szolgáltatást. Ebben a két ellentmondó célkitűzésben csak valamiféle egyensúly megtalálása lehet a szabályozás - és a ráépülő joggyakorlat - célja, ami természetesen soha nem teljesen kiegyenlített, hanem mindig valamelyik pólus felé eltolódó állapot.*”¹⁴ A kiküldetési irányelv (a Rush-ítélet után) pontosabb választ ad arra kérdésre, hogy a szolgáltatásnyújtás célországai milyen mértékben alkalmazhatják saját munkajogi szabályait a kiküldött munkavállalókra. Az irányelv szövegében bekerült egy közrendi klauzula, amely tartalmazta azt, hogy a tagállamok bármely alapvető szabályukat kiterjeszthetik a területükre kiküldött munkavállalókra.

Ezt követően újabb fordulatot jelentett a Bíróság által hozott ítélet a „*Laval un Partneri ügyben (C-341/05.) és a The International Transport Workers' Federation és a The Finnish Seamen's Union ügyben (C-438/05.)*”, amelyekben az Unió alapszabadságainak elsődlegességét állapította meg a tagállamok által biztosított alapjogokkal való ütközés esetén. Erre a problémára utal a módosított 96/71/EK irányelv 1. cikk (1a) bekezdése, amely az említett kollektív munkajogi kérdésekben a nemzeti jogok elsőbbségét hangsúlyozza.”¹⁵ Így tehát az irányelvben említett normák a kiküldött munkavállalókra nem a kötelezően alkalmazandó minimumot jelentették, hanem a maximumot. A Bíróság a szolgáltatásnyújtás szabadságának biztosítását tekintette az irányelv fő céljának, nem pedig a munkavállalók védelmét. A Rush ítélet már akkor is a szolgáltatásnyújtás szabadsága keretében kezelte a kiküldetést.

A kiküldetési irányelv elfogadása óta eltelt több, mint 20 év és az időközben történt bővítések miatt mára már a szolgáltatásnyújtás keretében történő foglalkoztatás lényegesen megváltozott. A kiküldetési irányelv 2018-ig változatlan formában, módosítás nélkül érvényben maradt. A Bizottság érdemi felülvizsgálat helyett csupán csak a végrehajtás elősegítésére dolgozott ki javaslatot, amely 2014-ben irányelv formájában valósult meg.

¹⁴ KÁRTYÁS Gábor: Kiküldött munkavállalók az uniós és a magyar jogban, Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kara, Budapest 2020. 11.

¹⁵ BERKE, Nagykommentár

Azonban a Bizottság 2016-ra ígérte a kiküldetési irányelv átfogó felülvizsgálatát, de a reform végül csak 2018 nyarára valósult meg, amely 18 és fél évvel azután történt, hogy az eredeti irányelv hatályba lépett. Ahogyan a semmisségi ügyekben hozott ítéletek is tükrözik, a kiküldetések jogi megítélése alapvetően nem változott és néhány fontos szabályozási probléma továbbra is fennáll. A munkajog három jelentő változása után (a Rush ítélet, a Laval ítélet és a kiküldetési irányelv elfogadása) továbbra is vitatott a szolgáltatásnyújtás szabadsága és a fogadó tagállam munkajogi szabályainak alkalmazása, és a kettő közötti hierarchia. Az uniós jog egyik fontos kérdése, hogy melyik élvezzen elsőbbséget a másikkal szemben, és milyen feltételek valósuljanak meg. Ebben a vitában a legújabb mérőföldkő a módosított irányelv elfogadása, amely jobban kitér a kiküldött munkavállalók védelmére, valamint a Bíróság új ítéletei a semmisségi eljárásokban, amelyek megerősítik azt, hogy a jogalkotói beavatkozás ne ütközzön a szolgáltatásnyújtás szabadságával.¹⁶

1990. 03. 07. Rush ítélet C-113/89: a fogadó állam kiterjesztheti munkajogi szabályai a kiküldöttekre is	1996. 12. 16. 96/71/EK irányelv: csak a „kemény mag” körébe tartozó szabályok alkalmazhatóak + közrendi szabály	2007. 12. 18. Laval ítélet C-341/05: a „kemény mag” körébe tartozó szabályok nem bővíthetők (ez a maximum	2014. 05. 15. 2014/67/EU irányelv: a végrehajtással kapcsolatos joggyakorlat kodifikációja	2018. 06. 28. 2018/957 (EU) irányelv: a kiküldetési irányelv módosítása, „kötelező díjazás” minimális bérszint helyett ¹⁷
--	---	---	--	--

A magánjog egyik fontos része a határon átnyúló foglalkoztatás kérdésköre, melynek sajátos jellemzői vannak. A felek közötti alá-fölé rendeltségi viszony miatt különösen eltérő szabályozást igényel. Az európai integráció során ennek a speciális területnek a története folyamatosan változott és már az 1970-es évek elején készültek tervezetek a határon átnyúló foglalkoztatással kapcsolatban. A gazdasági alapszabadságok eredményeként ugyanis számos ilyen ügylet alakult ki, azonban az egységes elbírálást nehezítette, hogy a nemzeti jogok különböző szabályokat tartalmaztak az alkalmazandó jogra vonatkozóan. A Római Egyezmény előkészítése alatt folyamatosan tárgyalták (a szerződésekre irányadó jog meghatározásáról szóló) első rendelettervezetet, majd annak elfogadása után a Bizottság 1981-ben visszavonta azt. Mivel az 1980-ban elfogadott Egyezmény nem

¹⁶ KÁRTYÁS Gábor: Kiküldött munkavállalók az uniós és a magyar jogban, Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kara, Budapest 2020. 10-14.

¹⁷ Forrás: Saját szerkesztés, KÁRTYÁS Gábor: Kiküldött munkavállalók az uniós és a magyar jogban 15.

kifejezetten a munkajoggal foglalkozott, hanem általában a szerződési joggal. Ám a hatályba lépésével a korábbi többnyire kétoldalú egyezményeken alapuló szabályozást egységes előírások váltották fel minden tagállam tekintetében.

Az Egyezmény felülvizsgálatára és a szabályozás további egységesítésére 2009 végén került sor, amelyet a közvetlenül hatályos Róma I. rendelet váltott fel. Ez a Rendelet azért különös mivel egységes jogot hozott létre a nemzetközi magánjog területén, így rendelkezéseit akkor is alkalmazni kell, ha a felhívott jog egy harmadik állam jogrendje. Így tehát a Rendelet által szabályozott területeken további nemzeti jogalkotás nem szükséges és ebben a rendszerben a kiküldetések szabályozása lex specialisként jelenik meg. Az első tervezetektől kezdve külön szabályok vonatkoztak az alkalmazandó jog meghatározására, amikor a munkavállaló csak ideiglenesen dolgozik külföldön. Maga a kiküldetési irányelv is eltér a Római Egyezménytől, illetve a Róma I. rendelet főszabályától, mivel speciális imperatív szabályokat határoz meg, amelyek a kiküldött munkavállalóra a fogadó ország jogából alkalmazandók. Az uniós jog csak az egyéni munkaviszonyokra vonatkozóan határozza meg az irányadó jogot, a kollektív munkajog tekintetében nem ad iránymutatást és ez alól kivételt képez a sztrájkkal (szervezett fellépéssel) okozott kár, amelyre a sztrájk helye szerinti ország jogát kell alkalmazni.¹⁸

2. A magyar szabályozás: a Munka Törvénykönyvében rögzített szabályok

Ebben a fejezetben a Munka Törvénykönyve általi szabályozást szeretném bemutatni, mivel az Mt. 295. §-a tartalmazza a szabályozást erre vonatkozóan. A posting 2 esetét szeretném elemezni. Az első eset, ha egy másik tagállam küld munkavállalókat Magyarországra, illetve a második tényállás, ha a munkáltató Magyarországról küld ki egy vagy több munkavállalót külföldi munkavégzésre egy másik tagállamba.

¹⁸ KÁRTYÁS 19-21.

2.1. Másik tagállam által küldött munkavállalók foglalkoztatása Magyarországon

A kiküldetést az Mt. 295-297. §§-ai tartalmazzák, amelyek a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szólnak. A kiküldetésre vonatkozó rendelkezéseket jogharmonizációs céllal szabályozza az Mt. 96/71/EK irányelv (posting irányelv) átültetése révén. „Az Mt. 295. § (1)–(2) bekezdése tartalmazza a magyar munkajog szerinti munkafeltételeknek az indokolás szerinti ún. „kemény magját”, amelyet a külföldi munkáltatónak harmadik személlyel kötött szolgáltatás nyújtására irányuló megállapodás alapján a magyarországi foglalkoztatás során – függetlenül a felek közötti jogviszonyban alkalmazandó külföldi jogtól – be kell tartania.”¹⁹ Ezeket a rendelkezéseket kell alkalmazni abban az esetben, ha a foglalkoztatásra a másik tagállamban lévő munkáltatónál kerül sor, vagy abban a helyzetben, ha a foglalkoztatásra a munkáltató magyarországi telephelyén kerül sor, amely azonos cégcsoportba tartozik a külföldi munkáltatóval.

A Munka Törvénykönyve 295. § (1) bekezdése alapján, ha a külföldi munkáltató (harmadik személlyel kötött megállapodás alapján szolgáltatás nyújtására irányul) a munkavállalót Magyarország területén olyan munkaviszonyban alkalmazza, amelyre a 3. § (2) bekezdés hatálya nem terjed ki. A 3. § (2) bekezdése azt a szabályt tartalmazza, hogy e törvényt – eltérő rendelkezés hiányában – akkor kell alkalmazni, ha a munkavállaló a munkát rendszerint Magyarországon végzi.²⁰

Abban az esetben, ha a munkavállaló többnyire nem Magyarországon végzi a munkáját, akkor a munkaviszonyra a magyar jog szabályait kell alkalmazni. Amely szabályok a következők: „a leghosszabb munkaidő vagy a legrövidebb pihenőidő mértéke, a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke, a munkavégzés helyén általánosan irányadó díjazás összege, a munkaerő-kölcsönzésnek az Mt. 214-222. §-ban meghatározott feltételei, a munkavédelmi feltételek, a várandós vagy kisgyermekes nő, valamint a fiatal munkavállaló munkavállalási és foglalkoztatási feltételei, továbbá az egyenlő bánásmód követelménye, a munkavállalónak a munkáltató által biztosított szállás feltételei, valamint Magyarország területén ideiglenes foglalkoztatott munkavállaló kiküldetésekor felmerülő

¹⁹ HORVÁTH István: A kiküldetés munkajogi aspektusai <https://5percado.hu/a-kikuldetes-munkajogi-aspektusai/> letöltés ideje: 2025. január 13.

²⁰ Munka Törvénykönyve 3. § (2) bekezdés

vagy Magyarország területén történő tartózkodás során, a szokásos munkavégzés helyétől eltérő munkahelyre küldés esetén az utazással, ellátással és szállással kapcsolatos költségekre fizetett juttatások vagy költségtérítés mértéke.”²¹ Ezeket az említett feltételeket kell alkalmazni abban az esetben is, ha a foglalkoztatásra a másik tagállam munkáltatójánál kerül sor, vagy olyan munkáltató magyarországi telephelyén történik a foglalkoztatás, amely azonos cégcsoportba tartozik a másik tagállam munkáltatójával.²²

2.2. Magyar munkáltató által foglalkoztatott munkavállaló egy másik tagállamban – a kiküldetés

A Munka Törvénykönyve 47. §-a a külföldön történő munkavégzés esetére ír elő tájékoztatási kötelezettséget a munkáltató terhére, de csak abban az esetben, ha ez az időintervallum a 15 napot meghaladja. Ezt a tájékoztatási kötelezettséget hét nappal a kiutazást megelőzőn, írásba kell foglalni és közölni kell a munkavállalóval. „A szakirodalom szerint célszerű, ha a munkáltatónál az azonos munkakörökhöz vagy tevékenységi körökhöz kapcsolódóan a tájékoztatáshoz egy ún. blankettát alkalmaznak, figyelemmel arra is, hogy a munkáltató a tájékoztatást írásban köteles a munkavállalónak átadni. E tájékoztatási kötelezettség attól függetlenül terheli a munkáltatót, hogy a külföldi munkavégzésre a munkaszerződésben foglaltak vagy a munkáltató egyoldalú intézkedése, így a korábbi fogalmak szerinti kiküldetés vagy kirendelés alapján kerül-e sor.”²³ A tájékoztatási tárgykörökben kifejezetten fontos és lényeges a pénzübeli és a természetbeni juttatásokról szóló adatok, mint például a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás során felmerülő költségek megtérítése, a külföldi munka díjazása, a szállás költségeinek megtérítése, illetve a munkavállaló elhelyezése. A tájékoztatásnak tartalmaznia kell a munkavállaló díjazásáról illetőleg az egyes juttatások kifizetése milyen pénznemben történik. Ezenfelül ki kell térni a kifizetés körülményeire, amelyben meg kell jelölni, hogy milyen határidőre, mely bankszámlára történik majd az átutalás.

A Munka Törvénykönyve 47.§-ban említett tájékoztatási tárgykörök 2023. január 1-től kiszélesedtek. A 96/71/EK irányelv szerint további tájékoztatásban kell részesülniük azoknak a munkavállalóknak, akiket más tagállamokba vagy harmadik országba

²¹ Munka Törvénykönyve 295. § (1) bekezdés

²² HORVÁTH

²³ HORVÁTH

küldenek ki a munkáltatóik. *„Ezek a munkavállalók a határon átnyúló szolgáltatás keretében dolgoznak külföldön, amely szolgáltatás jellegzetessége, hogy a szolgáltatást nyújtó munkaadó tagállama nem azonos a szolgáltatás igénybe vevő személyével, és a szolgáltatás nyújtója csak átmenetileg tevékenykedik a fogadó országban, tartósan nem telepszik ott le.”*²⁴ Ez az előbb felvetett munkáltatói kötelezettség csak azokban a helyzetekben érvényesül, ha a külföldi kiküldetés várható időtartama a 15 napot meghaladja.

A munkavállalók számára lehetőséget kell biztosítani arra, hogy előzetesen tájékoztatást kapjanak a fogadó tagállamban alapul vett díjazásról és az egyéb költségek megtérítésének a szabályairól (Mt. 47. § (1) bekezdés c) pontja), mindemellett annak az egyöntetű honlapnak az elérhetőségéről, amelyet minden tagállam működtet (Mt. 47. § (1) bekezdés e) pontja). Ezen a honlapon a munkavállaló tájékozódni tud a másik ország munkafeltételeire vonatkozó lényeges információkról. *„E tájékoztatás megadása a munkabér esetében azért is fontos, mert a szolgáltatások nyújtása keretében külföldre kiküldött munkavállaló a munkavégzés helyén általánosan irányadó díjazás összegére jogosult, ha bére ennél alacsonyabb összegű. A külföldi munkavégzés idején járó díjazásról, juttatásról és a munkabér-fizetés pénzneméről szóló tájékoztatás a munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezéseinek megjelölésével is biztosítható.”*²⁵ A posting során felmerülő bármely munkafeltétel változásról a változás hatálybalépésének időpontjában írásban tájékoztatni kell a munkavállalót (Mt. 47. § (3) bekezdés). Esetlegesen, ha a külföldi munkavégzés helye változik meg, abban az esetben is haladéktalanul informálni kell a munkavállalót, hiszen a munkavállalónak legkésőbb az induláskor tudomására kell juttatni az úti célt.²⁶

3. A posting irányelve

A postingra (vagyis a más tagállamban történő foglalkoztatásra, amely lehet nemzetközi vagy határon átnyúló) a 96/71/EK irányelv az iránymutató. *„Abban az esetben, ha nemzetközi, vagy határon átnyúló kiküldetésről beszélünk, az adott országok közötti kettős adózás elkerüléséről és adóztatás megakadályozásáról szóló egyezményeket, valamint egyéb joganyagot, így például a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló Európai Parlament és Tanács 883/2004/EK rendeletet, valamint a végrehajtására vonatkozó Európai Parlament és Tanács 987/2009/EK rendelet vonatkozó rendelkezéseit is*

²⁴ HORVÁTH

²⁵ HORVÁTH

²⁶ HORVÁTH

szem előtt kell tartani.’’²⁷ A munkajogi szabályok összehangolásért és annak biztosítására vonatkozó 96/71/EK irányelv (posting irányelv) a követendő. Abban az esetben, ha a személyes szabad mozgásáról beszélünk, akkor szem előtt kell tartani a küldő ország rendelkezései mellett a fogadó ország rendelkezéseit is. Maga az irányelv a szolgáltatások szabad áramlását és ezzel egyidejűleg a kiküldött munkavállalók védelmét kívánja szolgálni, majd eközött a két cél között igyekszik egyensúlyt teremteni. *„A kiküldetési irányelv célja kettős: méltányos béreket és egyenlő versenyfeltételeket biztosítani a kiküldő vállalatok és a fogadó országok munkavállalóinak úgy, hogy közben érvényesüljön a szolgáltatások szabad mozgására vonatkozó elv is.*’’²⁸

3.1. Az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve (1996. december 16.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről

A külföldi munkáltató munkavállalójának – harmadik féllel kötött megállapodás alapján – ideiglenes magyarországi munkavégzésére (posting) és annak ellenőrzésére vonatkozó szabályok az új Munka Törvénykönyvének (Mt.) hatálybalépésével jelentős változásokon mentek keresztül. A módosítások érintették a posting meghatározását, eseteit, valamint a jogszabályok betartását is.

Az uniós szintű minimumkövetelményeket a munkavállalók kiküldetésére vonatkozóan az Európai Parlament és a Tanács 1996. december 16-i 96/71/EK irányelve tartalmazza, melyet minden tagállamnak kötelezően át kellett vennie a saját jogrendjébe, mivel az új Munka Törvénykönyve nem nevesíti a posting különböző eseteit és nem tartalmazza a kiküldetés vagy kirendelés fogalmát sem. A korábbi, ezekre vonatkozóan megkülönböztetett szabályozást a hatályos Mt. a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás kategóriájában kezeli. Fontos, hogy kiküldetés, kirendelés vagy szolgáltatásnyújtás esetén a magyar jogszabályok szerint alkalmazni kell a munkavégzésre vonatkozó (Mt. 295. § (1) bekezdésében meghatározott) rendelkezéseket, amikor a külföldi (EU-ban, EGT-ben letelepedett vagy harmadik országbeli) munkáltató munkavállalója harmadik féllel kötött megállapodás alapján végzi munkáját Magyarországon.

²⁷ VERESS Júlia: Posting-irányelv: mi is a kiküldött fogalma? <https://ado.hu/munkaugyek/posting-iranyelv-mi-is-a-kikuldott-fogalma/> letöltés ideje: 2025. január 15.

²⁸ VERESS

Az EU és az EGT tagállamaiban működő vállalkozások számára lehetőség van határon átnyúló szolgáltatásnyújtás teljesítése keretében Magyarországra küldeni munkavállalókat állampolgárságuktól függetlenül. A kiküldetés és kirendelés fogalmának tisztázásában segítséget nyújt Az Európai Parlament és a Tanács 1996. december 16-i 96/71/EK irányelve (posting irányelv) 1. cikk (3) bekezdésének a)-c) pontjai, amelyek világosan meghatározzák a határon átnyúló szolgáltatásnyújtás keretében történő munkaerő-mozgás három fő esetét. Az irányelv alapján a posting három különböző részre tagozódik. Az első a kiküldetés, amely során a munkáltató munkavállalókat küld ki egy tagállam területére saját nevében és irányítása alatt. Ebben az esetben a kiküldő vállalkozás és a szolgáltatást végző címzett között szerződés jön létre, feltéve, ha a munkáltató és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban állnak egymással. A második ügylet a kirendelés, amely esetén a munkáltató munkavállalókat küld ki egy tagállam területére a csoporthoz tartozó telephelyre vagy vállalkozáshoz, szintén munkaviszony keretében. A harmadik eset pedig a munkaerő-kölcsönzés, amely során a munkáltató, mint munkaerő-kölcsönző vállalkozás vagy munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozás, munkavállalókat küld ki egy tagállamban letelepedett vagy ott működő vállalkozáshoz, itt is munkaviszonyban állva a munkavállalóval a kiküldetés idején.

A kiküldő munkáltatónak és a kiküldött munkavállalónak közvetlen kapcsolatot kell tartaniuk egymással, mivel a kiküldő munkáltató felelős a munkavállalóért, és kizárólagos joga van a foglalkoztatásra irányuló jogviszony felmondására. A munkavállaló által elvégzendő munkát szintén a kiküldő munkáltató határozza meg. A munkáltatói jogokat elsősorban a kiküldő munkáltató gyakorolja, és a munkavállaló díjazásának kötelezettsége annak a vállalkozásnak a feladata, amellyel a munkavállaló a munkaszerződést megkötötte. Továbbá, a munkavállalóval szembeni fegyelmi intézkedéseket is a kiküldő vállalkozás hozza meg. A posting esetén alkalmazandó, a fogadó ország jogszabályai szerinti minimumfeltételek nem csupán az EU tagállamokban letelepedett munkáltatókra vonatkoznak, hanem minden külföldi munkáltatóra is, amennyiben harmadik személlyel kötöttek megállapodást. Ennek megfelelően az Mt. 295-297. §-ban foglalt rendelkezések irányadóak az EGT megállapodásban részes tagállamban letelepedett cégek által Magyarországra küldött munkavállalók foglalkoztatására is.²⁹

²⁹ TÓTH Hilda: Európai munkaügyi szabályozás. In: Przetacznik László - Tóth Hilda - Nagy Péter (szerk.) Uniós munkavégzés; Nemzeti Munkaügyi Hivatal, Budapest, 2013. 23-39.

3.2. Az Európai Parlament és a Tanács 2018/957/EU irányelve (2018. június 28.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról

Az 1996/71/EK irányelv a kiküldött munkavállalókra vonatkozó módosítását 2018. májusában az Európai Parlament elfogadta. A jóváhagyást hosszas viták előzték meg, mivel az Európai Parlament illetékes képviselői és a tagállamok hét alkalommal egyeztettek bizottsági részvétellel. A kiküldetési irányelvet modifikáló 2018/957/EU számú irányelv átültetésének határideje 2020. július 30-a volt. A munkavállalói mozgathatóság kétféleképpen valósul meg az Európai Unióban. Az egyik eset, ha a munkavállaló az EUMSZ 45. cikke által biztosított szabad mozgás jogával munkát vállal egy másik tagállamban. Ebben az esetben a munkavállalót azonos elbánás és jogok illetik meg a foglalkoztatás területén, mint a hazai munkavállalókat. A másik fajta a szolgáltatásnyújtás szabadságán (56. cikke) alapul vett kiküldetés, amikor a munkavállaló meghatározott szolgáltatás teljesítése céljából ideiglenesen végez munkát egy másik tagállamban. Ilyenkor a munkavállalóra a kiküldő ország jogszabályai lesznek irányadók, a munkavégzés helye szerinti ország joga alapján csak néhány jogosultság illeti meg.

A 96/71/EK irányelv, amely a kiküldetésre vonatkozó szabályokat tartalmazza, a szolgáltatások szabad áramlását és a kiküldött munkavállalók védelmét próbálja megvalósítani, és e között a két cél között próbál egyensúlyt teremteni. A fogadó országban a kiküldött munkavállalót a munkaügy területén érvényes jogosultságok közül csak bizonyos illeti meg, amelyek közül a legfontosabbak a minimális bérszint, a maximális munkaidő és minimális pihenő idő, a minimális éves szabadság, a munkavállalók rendelkezésre bocsátásának feltételei. A munkaerő-kölcsönzés esetén, a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód, a munkahelyi egészség, biztonság és a higiénia.³⁰

Az Európai Bizottság 2016 tavaszán nyújtott be javaslatot az 1996-os irányelv felülvizsgálatának szükségessége miatt. A módosítás egyensúlyt akart teremteni a belső piaci szabadságjogok, tehát a szolgáltatások szabad áramlása és a munkavállalók tisztességes munkavállalásához való joga között. Három fő célja volt a javaslatnak. Az első és legfontosabb az volt, hogy a kiküldött munkavállalók bérét a helyi alkalmazottak béréhez

³⁰ KARDOS Krisztina: Kiküldetési irányelv, Budapest, 2019/1. szám 1.

igazítsa, emellett szabályozza a munkaerő-kölcsönzést és átalakítsa a kiküldetést hosszú távra is.

Az új bizottsági javaslatot az Európai Unió tagállamai közül a munkaügyi miniszterek ülésén 28 tagállamból 10 támogatta. Lengyelország, Litvánia, Lettország és Magyarország ellenezte azt. Írország, Nagy-Britannia és Horvátország pedig tartózkodott.

Az Európai Parlament plenáris ülésén 456 szavazattal, 147 ellenszavazattal és 49 tartózkodással megszavazták a módosító irányelvet, melynek fontos elemei voltak. Mint például az, hogy a munkavállalók azonos munkahelyen azonos jövedelemben részesüljenek, így a kiküldött munkavállalót az alaphéren felül különféle bónuszok és juttatások is megilletik. A második módosítás az időtartama irányult, mely szerint a kiküldetés legfeljebb 12 hónapig tarthat, amely egyszer 6 hónappal meghosszabbítható. Majd ezt követően a fogadó ország munkaügyi szabályait kell alkalmazni. A tagállamok regionális vagy iparági kollektív szerződéseket köthetnek egymással. Ha a munkavállaló családja (például egy fiktív cég áldozata lesz), akkor a kiküldött munkavállalónak járó védelmet az adott tagállamnak biztosítani kell. A díjazásra vonatkozó nemzeti szabályokat közzé kell tenni a honlapokon és fontos tényező az, hogy a kiküldött munkavállaló béréből az utazás, a szállás és az étkezések költségei nem vonhatóak le. A munkáltatónak gondoskodnia kell a megfelelő nemzeti szabályozással összhangban lévő lakáskörülményekről a munkavállaló számára.³¹

Az uniós irányelvek (korábban 96/71/EK irányelv, ezt felváltotta később a 2018/957/EU irányelv) pontosan szabályozzák, hogy mely helyzetekben szükséges az irányelvekben foglalt szabályokat alkalmazni, amelyek eredetileg a tagállamokban letelepedett olyan cégekre és vállalkozásokra érvényesek, amelyek a szolgáltatások határon átvitelő nyújtása érdekében munkavállalókat küldenek ki egy másik tagállam területére. A 2018/957. számú irányelv három esetet különít el. Egy vállalkozás munkavállalókat küld ki egy másik tagállam részére a saját nevében és irányítása alatt. Ilyenkor a kiküldő vállalkozás és az adott tagállamban működő címzett között létrejön egy szerződés. Mindemellett egy vállalkozás munkavállalókat küldhet ki egy másik tagállamba, vagy a vállalat tulajdonában lévő telephelyre vagy más vállalkozásához is. Továbbá, a munkaerő-kölcsönző és munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozások akkor is érintettek, amikor egy ilyen

³¹ KARDOS 2-3.

vállalkozás munkavállalót kölcsönöz egy másik tagállam területén letelepedett vagy ott működő kölcsönvevő vállalkozás számára. Mindegyik esetben elsődleges feltétel, hogy a kiküldő vállalkozás és a munkavállaló között a kiküldetés idején a munkaviszony fennálljon.

Az irányelv módosításában az alap esetkörök megmaradtak, de valamennyi elemmel bővült. Például a bérezésre vonatkozó előírások, a hosszútávú kiküldetés megjelenése és a munkaerő kölcsönző vállalkozásoknak szóló új előírások. A leglényegesebb szabály, amit az irányelv kimond, az az, hogy ugyanazon munkafeltételeket szükséges biztosítani a munkavállalók részére a kiküldetés alatt, mint amelyeket a fogadó ország biztosít. Akár jogszabály írja elő azt, akár általánosan alkalmazandó kollektív szerződés. Többek között a maximális munkaidő és a minimális pihenőidőre vonatkozó szabályok, a minimális éves fizetett szabadság, a díjazás, a túlmunka díjazása, a munkavállalók rendelkezésre bocsátásának feltételei, a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód, a munkahelyi egészség, biztonság, higiénia és a és a megkülönböztetést tiltó rendelkezések. Az irányelv 2018-as változásai kiegészültek a munkavállalók elszállásolására vonatkozó feltételekkel és az otthonuktól munkavégzés miatt távollévő munkavállalók utazással-, szállással- és ellátással kapcsolatos költségek fedezése céljából őket megillető juttatások és költségtérítések mértékével. További változtatás a 2018-as irányelv kapcsán a hosszútávú kiküldetés szabályozása, amelyet dolgozatomban később fogok bemutatni és részletezni.³²

3.3. Az módosított irányelv egyes rendelkezései

Ebben a fejezetben szeretnék bővebben kitérni az irányelv egyes módosításaira, és részletesebben bemutatni őket. A 2018/957. irányelv, amelyben volt néhány konkrét módosítás. Ezek közül a fő változások a következők. Az első az a kiküldött munkavállalókra vonatkozó egyenlő bérezés elvének a kiterjesztése a minimálbéren felül. A második változtatás az a 12 hónapot (vagy az esetlegesen 18 hónapot) meghaladó kiküldetések esetén a fogadó ország munkajogának teljeskörű alkalmazása, amelybe nem tartozik bele a felmondási szabály és a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíj. A harmadik pontosítás pedig az univerzálisan alkalmazandó kollektív szerződések alkalmazása minden ágazatban a kiküldött munkavállalókra.

³² BEREKALLI

3.3.1. Egyenlő bérezés elvének kiterjesztése

Amint említettem a 2018/957/EU módosított irányelv egyik leglényegesebb változtatása a minimális bérszint helyetti díjazás tágabb fogalmának a bevezetése. Ezt a rendelkezést a módosított irányelv (7) bekezdése tartalmazza, amely kimondja, azt is, hogy *„ha a munkaviszonyra alkalmazandó, foglalkoztatásra vonatkozó feltételek nem határozzák meg, hogy a kiküldetéshez tartozó juttatások a kiküldetés miatt ténylegesen felmerülő költségek megtérítéseként kerülnek-e kifizetésre, vagy a díjazás részét képezik-e, és amennyiben valamelyik eset fennáll, a kiküldetéshez tartozó juttatás mely tételei fizetendőek ki a kiküldetés miatt ténylegesen felmerülő költségek megtérítésként és melyek képezik a díjazás részét, a juttatás teljes összegét úgy kell tekinteni, hogy az költségtérítésre fizetendő ki.”*³³ Továbbá az irányelv a tagállamokra bízta, hogy megszabják a különböző bérelemeket a saját jogszabályaik és gyakorlatuk alapján, mivel a irányelv pontosan nem határozza meg a díjazás fogalmát. Annyit viszont előír az irányelv, hogy ezeket a bérelemeket a tagállamok egyszerűen és átláthatóan tegyék elérhetővé az egységes nemzeti kiküldetési honlapon.³⁴

3.3.2. Hosszú távú kiküldetés

A második lényeges változtatás a hosszú távú kiküldetés volt, amelyet a módosított irányelvben deklaráltak, pontosabban a 2018/957. irányelv 3. cikk (1) bekezdés b) pontja tartalmazza az erre vonatkozó szabályokat.³⁵ *„Amennyiben a szolgáltató indokolással ellátott értesítést nyújt be, a szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállam 18 hónapra meghosszabbítja az első albekezdésben említett időtartamot.”*³⁶ Az irányelvi jogvédelmi normák viszont nem tesznek különbséget a hosszabb és a rövidebb kiküldetési idők között, bár a kiküldött munkavállalók szociális helyzeteikre tekintettel a bizonytalanság és a hosszabb távú kiküldetés során a munkáltatói igény számottevő kockázatot jelent, akár csak a

³³ 2018/957/EU irányelv (7) bekezdés

³⁴ ZSÓLYOMI Eszter: A kiküldött munkavállalókról szóló módosított irányelv és annak következményei a magyarországi munkáltatókra, European Centre For Social Welfare Policy and Research, Budapest, 2021. 5-6.

³⁵ 2018/957/EU irányelv 3. cikk (1) bekezdés b) pontja

³⁶ 2018/957/EU irányelv 3. cikk (1) bekezdés b) pontja

munkavégzés helyének a megváltoztatása miatt is. Ebből a lényeges változtatásból a „korlátlanág” tilalma következik garanciális előírásként.³⁷

3.3.3. A kiküldött munkavállalóknak kötelezően nyújtandó tájékoztatás

Erről a rendelkezésről a 2018/957/EU irányelv (3) bekezdés c) pontja tartalmaz szabályozást, amely kimondja, hogy „a kölcsönvevő vállalkozás a második albekezdésben említett munkavégzés megkezdése előtt köteles kellő időben tájékoztatni a munkavállalót kölcsönző munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozást vagy munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozást.”³⁸ Ha a munkavállalót négy hétnél hosszabb, egybefüggő időre küldik ki egy másik tagállam területére, akkor a munkavállaló elmenetele előtt írásban tájékoztatni kell néhány fontos információról. Tudatni kell arról, hogy melyik országban vagy országokban fog dolgozni (a fogadó országot kell feltüntetni), emellett tájékoztatni kell a külföldi munkavégzés várható időtartamáról. Bele kell foglalni, hogy milyen pénznemben fogja kapni a munkavállaló a munkabérét és azt, hogy mekkora munkabér illeti majd meg a fogadó országra vonatkozó jogszabályok alapján. Az esetleges munkavégzéshez kapcsolódó (pénzbeli vagy egyéb) juttatásokat, és a kiküldetéshez kapcsolódó esetleges külön juttatásokat fel kell tüntetni.

Fontos információ a hazatérésére vonatkozó információk, azaz, hogy a vállalkozás gondoskodik-e a hazaszállításáról, és ha igen, akkor abban az esetben milyen lehetőségek állnak fenn. Tájékoztatni kell a munkavállalót, hogy milyen megállapodás van érvényben az utazási, étkezési és szállásköltségek megtérítésére vonatkozóan, továbbá, hogy a fogadó ország kiküldött munkavállalójára vonatkozóan mi a hivatalos nemzeti honlapnak az elérhetősége.³⁹

A foglalkoztató a tájékoztatási kötelezettségének vizsgálatakor a legfontosabb kérdés a munkafeltételek biztosításáért való felelősség. A szolgáltatási szerződés jogosultja a szerződés megkötése előtt írásban kell, hogy tájékoztassa a külföldi munkáltatót az Mt. 295.

³⁷ ZACCARIA Márton Leó: A munkavállalók tagállamok közötti kiküldetésének módosított szabályozása a szolgáltatásnyújtás szabadsága és a munkavállalói alapjogok metszéspontjában <https://szakcikkadatbank.zis.hu/doc/9337718> letöltés ideje: 2025. január 25.

³⁸ 2018/957/EU irányelv (3) bekezdés c) pontja

³⁹ Europa.eu: Munkavállalók kiküldetése https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_hu.htm letöltés ideje: 2025. január 25.

§ a)-f) pontjaiban meghatározott munkafeltételekről. Ennek értelmében, ha a munkaviszonyra vonatkozó alkalmazandó jog nem biztosít kedvezőbb feltételeket a munkavállalónak, akkor a minimumkövetelmények lesznek irányadóak.

A külföldi munkáltató tájékoztatási kötelezettsége magába foglal néhány munkafeltételt, amelyet írásba kell foglalni. Ilyen feltétel a leghosszabb munkaidő vagy a legrövidebb pihenőidő mértéke, a fizetett éves szabadság minimális mértéke, a legalacsonyabb munkabér összege, a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó feltételek (a 214-222. § alapján), a munkavédelmi előírások, valamint a várandós vagy kisgyermekes nők és fiatal munkavállalók munkavállalási és foglalkoztatási feltételei. Szükséges tájékoztatni az előbb említett tények mellett az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó szabályokról is.

Kivételként kell kezelni azokat a munkavállalókat, akik építőipari munkákat végeznek. Ebben beleértjük azokat, akik épületek építését, javítását, fenntartását, átalakítását vagy elbontását (például földkiemelést, földmunkát, tényleges éptőmunkát, előre gyártott elemek össze- és szétszerelését, felszerelését, átalakítását, felújítását, karbantartását, festését, takarítását) és egyéb hasonló munkákat látnak el. Ezen tevékenységi körök során a munkavállalóra a munkáltató köteles alkalmazni az ágazatra, alágazatra vonatkozó kollektív szerződésben foglalt, kedvezőbb munkafeltételeket, amennyiben azok a munkavállaló számára előnyösebbek, mint az egyéb alkalmazandó jogszabályok.⁴⁰

3.3.4. A fogadó ország hatóságainak benyújtandó információk

A munkáltatónak kötelessége értesítést küldeni a fogadó ország hatóságai részére, mielőtt a munkavállalója megkezdí a munkát a másik tagállamban. Erre a módosításra 2018/957. irányelv 4. cikk (2) bekezdése ad jogi szabályozást, „amennyiben a munkavállaló küldő tagállamának illetékes hatósága vagy szerve nem rendelkezik a fogadó tagállam illetékes hatósága vagy szerve által kért információkkal, az említett tagállam más hatóságaitól vagy szerveitől kell beszereznie az adott információkat.”⁴¹ Ennek az iratnak tartalmaznia kell néhány fontos adatot.

A munkáltatónak meg kell adnia az azonosító adatait, a kiküldött munkavállalók számát, valamint a munkáltató kapcsolattartóját. Ezenkívül szükséges tartalmaznia a kiküldetés

⁴⁰ TÓTH 19.

⁴¹ 2018/957/EU irányelv 4. cikk (2) bekezdés

helye szinti munkahely címét, a kiküldetés várható időtartamát, sőt a kezdő és záró időpontokat is fel kell tüntetni az iratban. Továbbá bele kell foglalni a kiküldetés során nyújtott szolgáltatás típusát és azt a kapcsolattartó személyt, aki kapcsolatba lép a hatóságokkal a fogadó országban. A fogadó ország hatóságai ezen kívül több adatot is kérhetnek. A levelet a fogadó ország hivatalos nyelvén (nyelveinek valamelyikén) vagy bármely más, a hatóságok által elfogadott nyelven kell benyújtani. Ezen kívül a munkáltatónak informálni kell a fogadó ország illetékes intézményét, ha bármilyen változás következik be a kiküldetéssel kapcsolatban.⁴²

4. A munkavállalók kiküldetése az Európai Unión belül

Az Európai Unióban a munkavállalói mobilitás két különböző módon érvényesül. „Az egyik esetben a munkavállaló él az EUMSZ 45. cikke által biztosított szabad mozgás jogával és egy másik tagállamban vállal munkát. Ekkor a munkavállalót a hazai munkavállalókkal azonos elbánás és jogok illetik meg a foglalkoztatás terén. A másik eset a szolgáltatásnyújtás szabadságán (EUMSZ 56. cikke) alapuló kiküldetés, amikor a munkavállaló egy másik tagállamban meghatározott szolgáltatás teljesítése céljából ideiglenesen végez munkát.”⁴³ Ebben az esetben a munkavállalóra a kiküldő ország jogszabályai lesznek az irányadók, emellett a fogadó ország joga alapján csak bizonyos jogosultságok fogják megilletni.⁴⁴

A munkavállalók kiküldetésére alapvető szabályok vonatkoznak az Európai Unióban. A munkáltatóknak be kell tartaniuk a postingra vonatkozó előírásokat, mint például azt, hogy a munkáltató az egyik munkavállalóját meghatározott időszakra egy másik uniós országba küldi azért, hogy szolgáltatást nyújtson a munkáltató ottani üzleti partnerének, akivel ő szerződéses viszonyban áll. Második példa az, hogyha az egyik munkavállalót kiküldi a munkáltató egy másik uniós országba dolgozni egy olyan céghez vagy vállalat-hoz, amely a munkáltató tulajdonában áll. Minkét fajtánál alapfeltétel, hogy a kiküldött munkavállaló és munkáltató munkaviszonyban álljanak egymással.

Akkor is alkalmazandók a kiküldetési szabályok, ha olyan munkaerő-kölcsönző irodán keresztül alkalmazott munkavállaló kezd el dolgozni a munkáltatónál, aki a vállalkozás

⁴² Europa.eu

⁴³ VERESS

⁴⁴ VERESS

székhelye vagy működése szerinti országtól eltérő uniós országból érkezik. Ilyenkor a munkavállalónak a munkaerő-kölcsönző irodával munkaviszonyban kell állnia. A munkáltatónak akkor is lehetősége van a munkavállaló kiküldésére, ha az a személy nem uniós polgár, hanem harmadik ország állampolgára, amennyiben jogszerűen tartózkodik valamelyik uniós tagállamban. A postingra vonatkozó uniós előírások ebben az esetben is alkalmazandók.⁴⁵

A MUNKAVÁLLALÓI MOBILITÁS KÉT ESETE ÉS FŐ JELLEMZŐI	
SZABAD MUNKAVÁLLALÓ	KIKÜLDÖTT MUNKAVÁLLALÓ
Az EUMSZ 45. cikkelye által biztosított szabad mozgás és tartózkodás jogával élő uniós polgár (munkavállaló) egy másik tagállamba költözik és ott munkát vállal.	Egy tagállam munkavállalóját hazai munkáltatója egy másik tagállamba küldi ki, ahol szolgáltatás-terjesztés céljából meghatározott ideig (ideiglenes munkát végez).
Tilos minden, az állampolgárság alapján történő megkülönböztetés.	A munkavállaló a kiküldő vállalattal áll munkajogviszonyban, rá a kiküldő állam jogszabályai vonatkoznak.
A diszkrimináció tilalma különösen érvényes a munkaerőfelvétel, elbocsátás, javadalmazásra vonatkozó kérdésekre, szakmai tovább- és átképzésre.	A fogadó állam jogai közül csak egyes jogosultságok illetik meg (pl. minimális munkabér, munka- és pihenőidő maximalizált/minimalizált tartama, minimum éves szabadság).
A külföldi munkavállalót a belföldiével azonos szociális és adókedvezmények illetik meg.	A kiküldött munkavállaló a hazai társadalombiztosítási rendszerben marad, a szociális járulékot a hazai szabályok szerint fizeti a munkaadó.
A tagállamok más tagállamban dolgozó polgárai ugyanolyan feltételekkel juthatnak lakáshoz. A szakszervezeti jogok gyakorlásában egyenlő bánásmódra jogosultak.	A kiküldő vállalkozás gyakorlatilag mentesül a fogadó ország munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó szabályai alól. ⁴⁶

4.1. Kiküldetés korlátjai

Nem beszélhetünk kiküldetésről abban az esetben, ha a munkavállalót az a vállalkozás, amelyhez kiküldték, egy másik tagállamban lévő vagy ugyanazon tagállamban működő vállalkozás rendelkezésére bocsátja. Tehát a munkavállalót azért veszik fel az egyik tagállamba, hogy egy második tagállamban működő vállalkozás kiküldje egy harmadik tagállamban lévő vállalkozáshoz, és a munkavállaló alkalmazása előtt nem követelik meg,

⁴⁵ Europa.eu

⁴⁶ Forrás: Saját szerkesztés, HUNGLER Sára: A kiküldetési irányelv tervezett reformja <https://jog.tk.hunren.hu/blog/2016/06/a-kikuldetesi-iranyelv-tervezett-reformja>, letöltés ideje: 2025. január 30.

hogy rendezett biztosított jogviszonnyal rendelkezzen a küldő országban. Akkor sem jöhet szóba kiküldetés, ha a munkavállalót az egyik tagállamban toborozza egy másik tagállamban működő vállalkozás, hogy az első tagállamban végezzen munkát. Vagy ha a munkavállaló egy másik kiküldetésben lévő munkavállalót vált le, illetve, ha a munkavállaló munkaszerződést köt azzal a vállalkozással, amelyhez kiküldetésbe küldték. Szolgáltatásnak tekinthető minden olyan tevékenység, amely díjazás fejében történik, és amely nem esik az áruk, a tőke vagy a személyek szabad áramlása alá. Különösen ipari, kereskedelmi, kézműipari és szabadfoglalkozású tevékenységek minősülnek szolgáltatásnak. Az Európai Bíróság gyakorlata alapján szolgáltatásnak számít például a televízióműsorok jeleinek közvetítése, a sportgazdasági tevékenység, a jogászi hivatás, a lottózás, a munkaerő-közvetítés és az orvosi kezelés is.

Az Európai Bíróság szerint a szolgáltatás három alapvető jellemzővel rendelkezik. Egyrészt a szolgáltatás díjazás ellenében történik, másrészt nem minősül áru-, személy- vagy tőkeáramlásnak, valamint a szolgáltatásnak tartalmaznia kell egy határon átnyúló elemet, tehát vagy a szolgáltatást nyújtó személy utazik át egy másik tagállamba, vagy a szolgáltatás igénybe vevője utazik a szolgáltatás helyszínére. A közösségi jog szerint a munkaerő-kölcsönzés a szolgáltatás elválaszthatatlan részének számít. Ezért akkor is szolgáltatásnyújtásról beszélünk, ha két vállalkozás között közjogi vagy magánjogi szerződés alapján az egyik vállalkozás munkavállalókat bocsát a másik rendelkezésére.⁴⁷

Emellett 3 kötelező kivételt különböztetünk meg. Egyrészt az irányelv nem vonatkozik a kereskedelmi hajózási vállalkozásokra a tengerjáró személyzetre. Ezen kívül, ha a szolgáltatás az áruk első összeszerelésére vagy beszerelésére irányul, és a kiküldetés nem haladja meg a nyolc napot, akkor a fogadó állam munkajogát nem kell alkalmazni a minimális éves szabadság és bérszint tekintetében, feltéve, hogy nem építőipari munkáról van szó. Az irányelv 3. cikk (1-6) bekezdése nem akadályozza a munkavállalók számára kedvezőbb munkaviszonyra vonatkozó szabályok előírását és alkalmazását. A gyakorlatban viszont kérdéses volt, hogy a „munkavállalók számára kedvezőbb szabályok” kifejezés a kiküldő vagy a fogadó tagállam jogára vonatkozik-e.

A Bíróság – az irányelv céljára hivatkozva – világosság tette, hogy ez a kiküldő állam jogát jelenti. Emellett nem ad lehetőséget arra, hogy a fogadó állam egy olyan szabályt

⁴⁷ TÓTH 19.

kérjen számon a kiküldő munkáltatótól, amely a fogadó állam jogához képest kedvezőbb a munkavállalóra nézve. A kiküldő munkáltató csupán önként vállalhatja, hogy a fogadó állam szigorúbb szabályainak is megfelel.

Az irányelv célja tehát a kiküldött munkavállalók védelme, mivel biztosítja, hogy a fogadó állam joga ne csökkentse az eredetileg alkalmazandó védelmi szabályokat. Ez a lehetőség a fogadó állam számára elsőre szimpatikus lehetőség lehet, de a kiküldött munkavállalókra vonatkozó további szabályok előírására a Bíróság gyakorlatában ellentétes értelmezést nyert. Az eshetőleges kivételek két csoportra oszthatóak. Az első csoportba tartozik a kiküldetésekre alkalmazandó hazai szabályok körének szűkítése, a másik pedig lehetőséget ad azok bővítésére. Mivel a tagállamok érdeke elsősorban saját munkajogi szabályaik minél szélesebb kiterjesztése a külföldi szolgáltatókra is, így az első csoport kivételei a legtöbb tagállam számára érdektelenek. Egyfelől a tagállamok kizárhatják a minimális bérszint alkalmazását egy hónapot meg nem haladó kiküldetések esetén (illetve felhatalmazhatják általánosan alkalmazandó kollektív szerződés megkötésére) és/vagy mentesíthetik a minimális bérszint és a minimális éves szabadság alkalmazása alól, ha az elvégzendő munka nem jelentős. Ezek a kivételek viszont nem vonatkoznak a munkaerő-csere keretében történő kiküldetésre. A tagállamok a gyakorlatban általában nem élnek ezekkel a lehetőségekkel.⁴⁸

5. Alapvető kérdés a kiküldetés gyakorlatában: tisztességtelen verseny vagy a szolgáltatásnyújtás szabadsága?

Az alkalmazandó jog főszabálya arra irányul, hogy a kiküldött munkavállalók számára a hazai munkavállalókkal azonos jogokat biztosítson, ami kulcsfontosságú eszköze a tisztességtelen verseny megelőzésének. Ugyanakkor a tisztességtelen piaci előny elkerülése különösen fontos kérdése volt az Európai Unió 2000-es évekbeli bővítése előtt tagállamai számára. Különösen abban az esetben, ha szerintük a visszaélésszerű magatartás a szolgáltatásnyújtás szabadságának álcája mögé rejtve valósult meg. Így tehát a 21. század eleji bővítéseket követően a különböző tagállamokban tapasztalható jelentős munkabér-különbségek gyakran összemosták a tisztességtelen előny fogalmával, pedig a kettő nem ugyanaz. Ez azonban jól magyarázza azt, hogy miért szigorodtak a kiküldetési

⁴⁸ KÁRTYÁS 99-100.

szabályozások az Európai Unióban. Emellett fontos megvizsgálni a szociális jogok és a szolgáltatásnyújtás szabadsága közti különbségeket.

Az Európai Bíróság (EUB) kezdetektől fogva figyelembe vette a munkavállalók, munkáltatók és a szociális biztonsági rendszerek érdekeit a kiküldetés kérdéseinek megítélésénél. A Fitzwilliam-ügyben, 2000-ben hozott döntésében azonban az EUB végül egyértelműen a szolgáltatásnyújtás szabadságára helyezte a hangsúlyt, nem pedig a szociális jogokra. Az EUB szerint a munkáltatóknak az a szándéka, hogy a kiküldetés intézményét használják arra, hogy székhelyük szerinti országon kívüli tagállamban is szolgáltatást nyújthassanak. Ez nem volt jogellenes, hanem kifejezetten összhangban állt az EU négy alapszabadságának alapelveivel. Ezzel jelentős változást hozott a szociális biztonság területén a kiküldetés uniós jogi megítélésében. Majd ez a megközelítés alapozta meg a mai napig tartó vitát, amely azt vizsgálja, hogy a kiküldetés szabályainak szigorítása vagy egyszerűsítése protekcionista intézkedés-e, vagyis a régi tagállamok piacait védi az olcsóbb munkaerőt kiküldötként alkalmazó új tagállamok cégeinek szolgáltatásnyújtásától, vagy valóban szükséges-e a verseny tisztaságának biztosítása. Ugyanakkor nem kérdés, hogy a gyakorlatban számos esetben a kiküldetés visszaélészerű alkalmazása a tisztességtelen verseny eszköze, amely veszélyezteti a fogadó ország szociális biztonsági rendszerét, ami elfogadhatatlan.⁴⁹

6. Munkaerőpiaci tendenciák a különböző országokban

Ebben a fejezetben a munkaerőpiac szektorok szerinti megoszlását szeretném ismertetni. Mivel a Magyarországról induló kiküldetések és a Magyarországra bejövő kiküldetések megoszlának a különböző ágazatokban, ezekről diagrammot is készítettem, amelyek jól tükrözik a különbségeket. Ezenkívül a különböző országokba tartó kiküldetéseket és a bejövő kiküldetéseket is bemutatom majd később dolgozatomban.

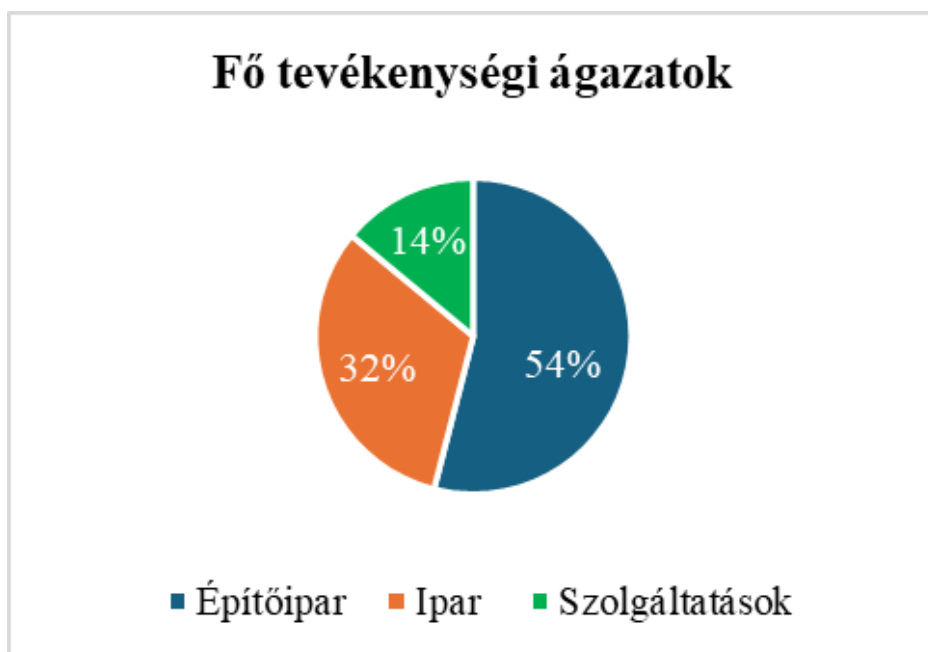
6.1. Posting szektorok szerinti megoszlása

Ezen fejezetben belül szeretnék kitérni a kiküldetés adataira. Első körben a Magyarországról induló és oda irányuló postingot szeretném ismertetni. Magyarország, a többi kelet

⁴⁹ MÉSZÁROS Árpád: A kiküldetésre vonatkozó szociális biztonsági szabályok uniós jogi jogfejlődésének kihívásai Európai Tükör, 2022/3-4. szám 65-66.

európai uniós tagállamokhoz hasonlóan, a munkavállalók kiküldetését illetően nagyobb-részt küldő ország. Országunkból indított kiküldetések több, mint háromszorosa volt a bejövő kiküldetések számának. A posting során munkát végző munkavállalók mindenek-előtt az építőiparban nyújtanak szolgáltatásokat, majd ezt követi az ipar és a szolgáltatá-sok.

Viszont a Magyarországra küldött munkavállalók viszonylag magas számmal vannak je-len a szolgáltatási ágazatban, amely megoszlik az oktatás, egészségügy, szociális munka és a művészet területén. Az iparban a bejövő kiküldetések javarészt a magasabb képzett-séget igénylő szakmákra koncentrálnak (például mérnökök, speciális ipari szakembe-rek).⁵⁰



51

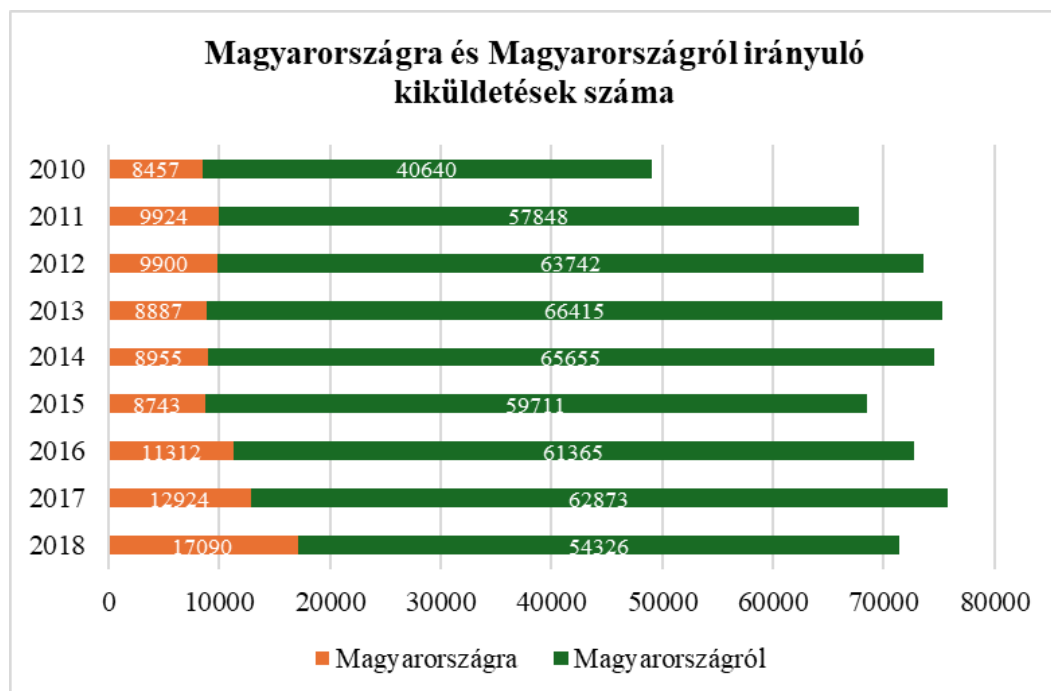
6.2. Főbb célországok

Hazánkból irányuló kiküldetések fő célországa Németország (amely 2018-ban 31 895 fő volt), majd ezt követi Ausztria, Hollandia és Belgium. „A legtöbb Magyarországra be-jövő kiküldetés Németországból indul, illetve Szlovákiából, valamint kisebb mértékben

⁵⁰ KARDOS 2.

⁵¹ Forrás: Saját szerkesztés, ZSÓLYOMI 3.

Olaszországból, Franciaországból és Ausztriából.” A kiküldött munkavállalók száma az Európai Unióban 69 százalékkal emelkedett 2010 és 2018 között.⁵²



53

6.3. Menedzserek kiküldetése a multinacionális vállalatokon belül

A multinacionális vállalatok belső munkaerő-áramlási rendszerei hosszú időn keresztül a saját országukból származó menedzserek nemzetközi kiküldetéseire fókuszáltak, amelybe bele értjük a kiválasztási és felkészítési folyamatokat is. Ebben a helyzetben a felsővezetői pozíció megszerzésének alapvető feltétele a nemzetközi kiküldetés vállalása volt. E mögött elsősorban két feltételezés állt. Az egyik az volt, hogy a leányvállalatok feletti kontrollt hatékonyabban és könnyebben látja el az, aki ugyanolyan nemzetiségű, mint a központban dolgozók köre, és emellett ugyanabban a vállalati kultúrában nőtt fel. Ebben az esetben a menedzser nemcsak a központ érdekeinek a képviselője, hanem a vállalati kultúra terjesztéséért is felelős. A másik pedig az, hogy a vállalatok nemzetköziesedésével a külföldi kiküldetés egyre népszerűbbé és keresettebbé válik, ezért egyre több hazai munkavállaló kíván részt venni benne. Ez pedig biztosítja a terjeszkedéshez

⁵² ZSÓLYOMI 2-4.

⁵³ Forrás: Saját szerkesztés, ZSÓLYOMI 3.

szükséges munkaerőt. A vállalat számára azonban komoly költségei vannak az expatriáltak alkalmazásának, hiszen a hosszabb kiküldetések nagy anyagi megterheléssel járnak.

A Merck vállalat statisztikája alapján egy állás betöltése háromszor drágább expatriált munkavállalóval, mint helyi munkaerő alkalmazásával. Egy másik vállalat becslése szerint egy nemzetközi kiküldetésen részt vevő munkavállaló alkalmazása négyszer-ötször többbe kerül, mintha ugyanazt a munkavállalót otthon almozdítanák. Ezen kívül a kudarcra vezető kiküldetések aránya és száma meglehetősen magas, az USA-ban például ezt 20-40%-ra becsülik. A kudarcok további közvetett (például piacvesztés) és közvetlen (például új munkavállaló kiválasztása és kinevezése) költségekkel járnak. A kudarcok mögött szervezeti és személyi tényezők is állnak. A kiküldetéssel járó stressz és a kultúraváltással járó impulzusok csökkentik a munkavállaló teljesítményét.

Egy kimutatás szerint a külföldi alkalmazkodás kétszer olyan hosszú ideig tart, általában 12-24 hónapig, mint egy belföldi áthelyezés. Továbbá a családi élet változásai további stresszforrást és nyomást jelenthetnek (mint például a költözködés, a gyerekek elhelyezése, vagy a házastárs munkahelyváltása, esetleg karrierjének feladása). A házastársnál gyakran magasabb stresszt mutatnak ki a kiküldetés során. Ráadásul szervezeti szinten fontos tényező, hogy a leányvállalat munkavállalói gyakran bizalmatlanok az „idegen” menedzserekkel kapcsolatban, különösen, ha nagy kulturális távolság van közöttük. Ezeknek a tényezőknek a szerepe egyre fontosabbá válik, ugyanis a nyugati társadalmakban a női esélyegyenlőségi mozgalmak hatására egyre inkább elfogadottabbá vált a nők karrierépítése, és ezzel párhuzamosan a kétkarrieres párok (dual career couples) is egyre gyakoribbá vált.

Az expatriálás során azonban a családi feszültségek is növekedhetnek. Továbbá a 90-es évekig az expatriálás során a menedzserek fejlett társadalmakból (például USA-ból, Nyugat-Európából, Japánból) más fejlett társadalmakba költöztek. A Távol-Kelet és a Kelet-Európa megnyílásával azonban a költözéssel sokkal nagyobb kulturális és fejlettségbeli távolságot kell leküzdeni, mint korábban. Ez nemcsak a kiküldetés sikerességét befolyásolja, hanem a jelentkezők számát is csökkenti, mivel az új piacok vonzereje kisebb.⁵⁴

⁵⁴ KOVÁTS Gergely: Centralizáció és decentralizáció a multinacionális cégek HR tevékenységében, 2006. XXXVII. évfolyam 2. szám 18-19.

7. Kiküldött munkavállalók szociális ellátásai az Európai Gazdasági Térségben

Ebben a fejezetben szeretnék bővebben kitérni a kiküldött munkavállalók szociális ellátásaira, amelyekre az Európai Gazdasági Térségben kerül sor. A kiküldetésekre vonatkozó lényeges szabályokat a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendelet, valamint a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény 89-95. §-a tartalmazza. Az uniós szabályok lehetőséget adnak arra, hogy a magyarországi munkáltatók az Európai Gazdasági Térség (EGT térség) valamely tagállamába, illetve Svájcba küldjék ki a munkavállalóikat munkavégzés céljából. Ha a *lex loci laboris* szabálytól nem lenne eltérés, akkor minden alkalommal, amikor egy munkáltató egy másik tagállamba küld egy munkavállalót munkavégzés céljából, akkor új szociális biztonsági jogszabályok lépnének életbe. Ez azt jelentené, hogy a munkáltatónak és a dolgozónak a helyi szabályok szerint kellene járulékokat fizetniük, de mivel a járulékfizetési időszakok túl rövidnek lennének, a dolgozó nem tudna hozzáférni az ellátásokhoz.

A szociális biztonsági rendszerek koordinációjáról szóló 883/2004 Európai Tanácsi Rendelet egy hosszú fejlődési folyamat eredménye. Abban az esetben, ha a munkáltató az EGT tagállamok egyikébe, vagy Svájcba küldi ki a munkavállalót, akkor a rendelet 12. cikkének (1) bekezdésének szabályozását kell alapul venni, amely kimondja, hogy a kiküldött munkavállalók legfeljebb 24 hónapig tartozik a kiküldő tagállam társadalombiztosítási rendszeréhez. Ezen időszak meghosszabbítása csak a fogadó állam hatóságának egyoldalú döntése alapján történhet. Ez a szabály viszont csak akkor alkalmazható, ha négy feltétel teljesül. Az első szempont, ha a munkavállaló a kiküldetés előtt munkaviszonyban állt egy tagállambeli munkáltatóval. A második szempont, ha a kiküldetés feltételi teljesülnek. Ezt követi az a feltétel, hogy a kiküldött munkavállaló továbbra is ugyanazon munkáltatóval áll munkaviszonyban és a kiküldetés időtartama előre meghatározott, emellett nem haladja meg a 24 hónapot. Ezeket a feltételeket a 883/2004/EK rendelet végrehajtására vonatkozóan az Európai Parlament és a Tanács 987/2009/EK

rendelet 14. cikkében részletezi. Továbbá az új bevezetett szabály az, hogy a kiküldött munkavállaló nem helyettesíthet egy másik kiküldött munkavállalót.⁵⁵

Mivel a posting esetén a munkavállalókra külön szabályok vonatkoznak a szociális ellátások körében, ezért szeretnék erre a témakörre is kitérni. Az általános és különös szabályokat tartalmazó tanácsi rendeletből (1408/71 EGK, később felváltotta a 883/2004/EK rendelet a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról) megtudhatjuk, hogy a különböző esetekben mely tagország jogszabályait kell alkalmazni a szociális biztonsági rendszer keretébe tartozó juttatásokat illetően. Az Európai Unión belül mozgó munkavállalókra külön szabályok vonatkoznak. „Az általános szabály értelmében a munkavállaló annak az egyetlen országnak a biztosítási rendszeréhez tartozik, amelyben dolgozik (13. cikk).”⁵⁶ A rendelet 14-16. cikke eltérő szabályokat tartalmaz a kiküldetés keretében történő munkavégzésre, és a szokásosan két vagy több tagország területén történő munkavégzésre.⁵⁷

7.1. A szociális biztonsági rendszerek koordinációja

Ebben a részben szeretném bemutatni a kiküldött munkavállalók helyzetét a szociális biztonsági rendszerek koordinációjában. Főszabály szerint a posting során a kiküldött munkavállalók a fogadó tagállam joga és hatálya alá tartoznak. Még abban az esetben is, ha csak rövid időt töltenek az adott országban. Ezáltal többféle társadalombiztosítási jogot kellene alkalmazni, ugyanakkor a munkavállaló csak néhány ellátást tudna igénybe venni a fogadó tagállamban, hiszen rengeteg esetben a nemzetközi rendszerek nem nyújtanak ellátást, rövid jogosultsági idő alapján. Abban az esetben, ha a munkáltató szemszögéből vizsgáljuk ezt a témát, akkor látnunk kell, hogy a transznacionális szolgáltatásokat nyújtó vállalkozásoknak ismerniük kell a fogadó ország társadalombiztosítási szabályait, hiszen, ha nincsenek vele tisztában, akkor elveszíthetik a gazdaságos társadalombiztosítási kötelezettséggel járó előnyöket.

A rendelet jó pár előfeltételt határoz meg a kiküldetési kivétel szabályához. A kiküldetési kivételt arra a munkavállalóra alkalmazzák, akit egy munkáltató alkalmazásában

⁵⁵ MÉSZÁROS Árpád: A kiküldetésre vonatkozó szociális biztonsági szabályok uniós jogi jogfejlődésének kihívásai Európai Tükör 65.

⁵⁶ LENGYEL Balázs, Gelléné dr. Lukács Éva, Rézműves Judit: Szociálpolitika és foglalkoztatás In: Forgács Imre (szerk): Az Európai Unió polgárainak szociális biztonsága, A Miniszterelnöki Hivatal Kormányzati Stratégiai Elemző Központ és a Külügyminisztérium közös kiadványa, Budapest, 2003. 7.

⁵⁷ LENGYEL 9.

valamelyik másik tagállamba küld ki, azért, hogy abban a másik országban a munkáltató javára munkát végezzen. Ebből látható módon a munkavállaló és az őt kiküldő munkáltató között továbbra is közvetlen kapcsolat áll fenn. Ennek ellenére a szolgáltatás fogadója, (vagyis a kiküldő munkáltató ügyfele a fogadó országban) is adhat némi utasítást a munkavállalónak, mint például a munkavégzés pontos módja kapcsán, ugyanis ez nem változtatja meg a kiküldő munkáltató és a munkavállaló közötti alárendeltséget. A Rendelet nem definiálja a munkavállaló fogalmát. A jogalkalmazás számára már önmagában annak megállapítása is fejtörést okoz, hogy kit kell munkáltatónak tekinteni a Rendelet alkalmazásában. Ezalapján a bíróság nem csak azt vizsgálja, hogy a formális munkaszerződés alapján ki a munkáltató, hanem azt, hogy ténylegesen ki gyakorolja a munkáltatói jogkört.

Ezzel kapcsolatban bemutatok egy jogesetet, ami illusztrálja a fent leírtakat. Volt egy munkáltató, aki Cipruson volt bejegyezve és nemzetközi tehergépkocsi-vezetőket foglalkoztatott. Továbbá, egy Hollandiában székhellyel rendelkező fuvarozási céggel flottamenedzsment-megállapodásokat kötött. A megállapodásuk alapján a ciprusi vállalat díj fizetése ellenében kötelezettséget vállalt arra, hogy menedzseli az általuk üzemeltett nehézgépjárműveket a holland vállalkozások nevében és kockázatára. Illetve a ciprusi társaság munkaszerződéseket kötött a tehergépkocsi-vezetőkkel. A munkaszerződések megkötését megelőzően a sofőrök soha nem éltek és soha nem dolgoztak Cipruson. A megállapodások teljesítése alatt továbbra is Hollandiában éltek és a holland fuvarozási vállalatok javára két vagy több tagállamban dolgoztak. Ezt a tényállást tekintve a bíróságnak abban kellett eljárnia, hogy a fent említett eset alapján, a Rendelet alkalmazásában a ciprusi vállalatot vagy a holland fuvarozási céget kell munkáltatónak tekinteni. A bíróság deklarálta, hogy általánosságban a munkáltató és a munkavállaló közötti kapcsolat a köztük lévő alárendeltségi viszonyból ered.

Ezenkívül a jogeset alapján fontos figyelembe venni az érintett munkavállaló objektív helyzetét is, valamint alkalmazásának összes körülményét. Ennek értelmében, a nemzetközi sofőröket úgy kell tekinteni, hogy ők nem annak a vállalkozásnak az alkalmazottjai, amellyel hivatalosan munkaszerződést kötöttek, hanem annak a fuvarozási cégnek a munkavállalói, amely ténylegesen utasítási jogot gyakorol felettük, amely valójában viseli a megfelelő bérköltségeket és az e munkavállaló elbocsátására vonatkozó tényleges jogkörrel rendelkezik. Ezeket a tényeket összevetve elmondható, hogy a Rendelet

alkalmazásában a tehergépkocsi-vezetők munkáltatójának a holland céget kell tekinteni, kiküldetésről nem lehet szó, így a sofőrök a holland szociális biztonsági rendszer hatálya alá tartoznak.

Ez az atipikus munkaviszony, amely nem más, mint a munkaerő-kölcsönzés, ahol a tényleges munkavégzés egy harmadik félnél (a kölcsönvevőnél) történik, mivel a kölcsönbeadó (ellenérték fejében) átengedi a vele munkaszerződést kötő munkavállaló munkaerejét. *„Az Igazgatási Bizottság szerint a kiküldetési kivétel akkor is alkalmazandó, ha a kiküldő munkavállalót a fogadó államban lévő egy vagy több más vállalkozáshoz is kiküldik, amennyiben a munkavállaló továbbra is az őt kiküldő vállalkozás javára végzi tevékenységét.”*⁵⁸ Ez a helyzet akkor állhat fenn, ha a vállalkozás a munkavállalóját azért küldte ki valamely tagállamba, hogy egymás után vagy esetleg egyidejűleg ugyanabban a tagállamban letelepedett két vagy több cégnél végezzen munkát. Az releváns és meghatározó tényező az, hogy a foglalkoztatás továbbra is a kiküldő vállalkozás nevében történik.

A rendelet felsorol néhány esetet, amikor nem beszélhetünk kiküldetésről. A rendelet kizárja a munkavállaló és a munkáltató közötti közvetlen kapcsolatot, abban az esetben, ha a fogadó fél a munkavállalót egy másik vállalkozás rendelkezésére bocsátja, legyen ez letelepedés szerint, vagy, akár, ha egy másik tagállamban akarja foglalkoztatni. Mi több, nem minősül kiküldetésnek az sem, ha a munkavállalót egy tagállamban abból a célból veszik fel, hogy egy másik tagállambeli vállalkozás egy harmadik tagállambeli vállalkozáshoz küldje.

Végző soron, akkor sem beszélhetünk kiküldetésről, ha csak a toborzás történik meg az egyik országban, de a foglalkoztatásra egy másik tagállamban kerül sor, mivel ebben az esetben a munkavállalót nem munkavégzés céljából küldik ki egy másik tagállamba. Ez a kiküldetési irányelv csak akkor érvényesülhet, ha érdemi kapcsolat áll fenn a kiküldő munkáltató és a letelepedése szerinti tagállam között. Ennek a feltételnek a célja, az úgynevezett postaláda cégek jelentette visszaélések megakadályozása, vagyis az, hogy a munkáltató a legalacsonyabb társadalombiztosítási járulékot előíró tagállamban van bejegyezve, de a munkavállalóit más tagállamokban foglalkoztatja. Ezek miatt a

⁵⁸ KÁRTYÁS Gábor: Glossa Iuridica: Kiküldött munkavállalók a szociális biztonsági rendszerek koordinációjában, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2022. IX. évfolyam, 3-4. szám 56.

visszaélések miatt, és annak kiszűrése céljából a bíróság alapos követelményeket dolgozott ki annak vizsgálatára, hogy a kiküldő munkáltató tevékenységét szokásosan a kiküldő tagállamban végzi-e.⁵⁹

Abban az esetben, ha egy munkáltató a munkavállalóját egy másik tagállam területére küldi ki, hogy munkát végezzen, abban az esetben az alkalmazott (a másik tagállamban történő munkavégzés ellenére) továbbra is a kiküldő ország jogszabályai szerint lesz biztosított úgy, mintha a későbbiekben is a kiküldő ország területén dolgozna. A posting időtartama 12 hónap lehet, amelyet egyszer, újabb 12 hónappal meg lehet hosszabbítani. A tagállamok a rendeletek kivitelezéséhez egységes szerkezetű formanyomtatványokat használnak. Amelyeknek egy része csak a biztosítók egymás közötti információtartására szolgál, ennek ellenére a biztosítottak is találkozhatnak valamennyivel az ellátások igénybevétele során.

Az E 101-es nyomtatvány, amely a kiküldetés igazolására szolgál, azt igazolja a munkavégzés helye szerinti ország illetékes hatóságának, hogy a munkavállaló a kiküldetés után is abban az országban marad biztosított, amelyből kiküldték. Ennek az a célja, hogy a munkavégzés helye szerinti tagállamban mentesüljön a járulékfizetési kötelezettség alól. Ha olcsóbb munkaerőt közvetítenek olyan tagállamokba, amelyekben amúgy magasabb járulékot kell fizetni, és ezáltal drágább a munkaerő foglalkoztatás, akkor a rendeletek végrehajtására csak akkor van lehetőség, ha az illetékes hatóság korábban ellenőrizett néhány fontos feltételt. Például a folyamatos biztosítást, amely esetén a kiküldött munkavállalónak a kiküldetést megelőző időben a kiküldött vállalkozás alkalmazásában kell állnia. A munkavállalónak meg kell tagadnia a nyomtatvány kiállítását abban az esetben, ha őt kifejezetten kiküldetés céljából vették fel. Bizonytalanság esetén legalább egyhavi biztosítási jogviszonyt kell megkövetelni. Továbbá folyamatos kapcsolatban kell állnia a munkavállalónak és a munkáltatónak.

A kiküldő munkáltató köteles a munkáltatói jogokat gyakorolnia, mint a bér- és járulékfizetést, amelynek folyamatosnak kell lennie. Ráadásul a kiküldött személy nem válthat fel egy korábban kiküldött munkavállalót. Ez azt jelenti, hogyha a kiküldetés kezdete egy másik, ugyan azon helyen és ugyan azon beosztásban foglalkoztatott korábbi kiküldött kiküldetésének lejártával egybeesik, akkor a munkáltatónak közölnie kell a kiküldetés

⁵⁹ KÁRTYÁS 56.

indokoltságát. Utolsó feltételként beszélhetünk arról, hogy a kiküldetést elrendelő intézménynek tevékenységét első körben a biztosítás helye szerinti országban kell kifejtenie.⁶⁰

A különböző tagállamokban eltérőek az egészségbiztosítási ellátások. A koordinációs rendeletek viszont olyan szabályokat tartalmaznak, melyek szerint mindenki a lakóhelyén jogosult a teljes ellátásra és abban az esetben, ha valaki egy másik országban tartózkodik, akkor legalább sürgősségi ellátást kapjon.

Az egészségbiztosítási ellátások egyik fajtája a pénzbeli ellátások (például táppénz), amelyet mindig azon tagállam jogszabályai alapján állapítják meg és fizetik ki, amelyben az adott személy biztosított, függetlenül attól, hogy melyik országban lakik vagy tartózkodik. A másik fajtája a természetbeni ellátások, amely nyújtásánál a lakóhely és a tartózkodási hely jogszabályai az irányadók, nem pedig a biztosítás helye szerinti országé. Ez az különbség érthető a két ellátást illetően, mivel a az ellátást nyújtó orvos nem tudhatja valamennyi tagállamra vonatkozó ellátások jogszabályait.⁶¹ A posting keretében kiküldött munkavállalók hosszabb időt töltenek távol otthonuktól. A régi szabályozás szerint ezalatt az időtartam alatt csak a sürgősségi ellátásokra voltak jogosultak. Napjainkra a munkavállalók igényeihez igazodva ez a szabályozás abban változott, hogy a kiküldött munkavállalók minden olyan ellátásra jogosultak lettek, amelyet az állapotuk szükségessé tesz. A kifizető biztosító költségeinek védelmében a nagyobb költséget igénylő beavatkozások előtt a biztosító hozzájárulását kell kérniük a munkavállalóknak.⁶²

7.2. A kiküldetés társadalombiztosítási feltételei

Kiküldetés esetén a magyar társadalombiztosítási jogviszonyt a munkáltató székhelye szerinti illetékes egészségbiztosítási szerv az A1 jelű nyomtatvánnyal igazolja, amely legfeljebb 24 hónapra adható ki. Az A1 nyomtatványt az „Igénylőlap Kiküldetési Igazolás-hoz” nevű nyomtatványon lehet igényelni, vagy az eMagyarország portálon. A korábban kiadott E 101 jelű igazolások a rajtuk szereplő érvényességi idő végéig érvényesek maradnak, azonban egy E 101 igazolást csak A1 típusú igazolással lehet meghosszabbítani. Maga a kiküldetés néhány feltétel teljesítése után történhet meg. A legfontosabb, hogy a munkáltatónak jelentős gazdasági tevékenységet kell folytatnia Magyarországon. A

⁶⁰ LENGYEL 9-10.

⁶¹ LENGYEL 15.

⁶² LENGYEL 20.

jelentős belföldi gazdasági tevékenység akkor valósul meg, ha a munkáltató vállalja, hogy a kiküldetés teljes időtartama alatt a belföldi és a külföldi gazdasági tevékenység (például termelés, forgalmazás és egyéb szolgáltatói tevékenység) során a belföldön foglalkoztatott munkavállalók aránya eléri a teljes foglalkoztatottak átlagos létszámának egy bizonyos szintjét, vagy belföldi tevékenységből származó jövedelem aránya az összes bevételen belül eléri a 25 százalékot.

Az egészségbiztosítási szerv a feltételek vizsgálata során a kiküldetést megelőző 12 hónap, de legalább 6 hónap adatát veszi figyelembe. Ha a munkáltató legalább 6 hónapja nem végez jelentős gazdasági tevékenységet Magyarországon, a kiküldetés során fennálló jelentős tevékenység akkor valószínűsíthető, ha a munkáltató tevékenysége a kiküldetés kezdetekor túlnyomórészt Magyarország területén zajlik. A belföldi gazdasági tevékenység feltétele akkor is teljesül, ha a munkáltató olyan tényeket és körülményeket tud igazolni, amelyek alapján a jelentős tevékenység valószínűsíthető (például, ha a vállalkozás folyamatos termelőtevékenységet végez belföldön). A jelentős gazdasági tevékenység feltétele akkor is teljesítettnek tekinthető, ha a munkáltató legalább 25 százalékos tulajdoni hányaddal rendelkezik egy olyan vállalkozásban, amelynél teljesül a jelentős gazdasági tevékenység feltétele, vagy a munkáltató jogelődje teljesítette a jelentős gazdasági tevékenység feltételét. A jelentős belföldi gazdasági tevékenységnek folyamatosan fenn kell állnia a munkavállalók kiküldetése során. A munkáltatónak külföldön olyan tevékenységet kell folytatnia, amely azonos nemzetgazdasági ágba tartozik (például egy Magyarországon épületgépészettel foglalkozó munkáltató csak építőipari munkára küldhet ki munkavállalót másik tagállamba).

A munkavállalót a kiküldő munkáltatónak a kiküldetés teljes időtartama alatt folyamatosan foglalkoztatnia kell. A munkavállalónak a kiküldetés kezdete előtt legalább 30 napig megszakítás nélkül jogosultnak kell lennie egészségügyi szolgáltatásra. Ha a kiküldetés legfeljebb 2 hónapig megszakad, akkor azt továbbra is folyamatos kiküldetésnek kell tekinteni. A munkavégzés 2 hónapnál rövidebb ideig tartó szüneteltetése a kiküldetés helye szerinti országban nem eredményezi a kiküldetési idő meghosszabbítását, és nem indokol új kiküldetés megállapítását. Ha a korábbi kiküldetés lejártá után 60 napon belül a munkáltató ugyanazon munkavállalót ugyanabba a tagállamba kívánja kiküldeni, akkor a magyar jog alkalmazható az új kiküldetésre, amennyiben annak időtartama a korábbi kiküldetéssel együtt nem haladja meg a 24 hónapot. Amennyiben a korábbi kiküldetés utolsó

napjától legalább 60 nap telt el, és a munkáltató munkavállalóját ugyanabba a tagállamba küldi vissza, akkor új kiküldetés állapítható meg, amely legfeljebb 24 hónapig tart. Ebben az esetben a korábbi kiküldetés időtartamát már nem kell figyelembe venni. Ha a kiküldetés egymást követően több különböző államba történik, akkor az alkalmazandó jog megítélése és az igazolás kiállítása minden egyes államra külön-külön vonatkozik.⁶³

A posting jogszerűségének vizsgálata során néhány kérdést át kell tekintenünk. Először is azt, hogy a munkavállaló és a kiküldő munkáltató között a kiküldetés előtt jogszerűen létrejött-e munkaviszony, valamint történt-e bér- és járulékfizetés. Ezt követően azt kell ellenőrizni, hogy a munkavállaló biztosított volt-e a kiküldetés előtt a kiküldő foglalkoztatónál, illetve hogy a kiküldés során biztosított maradt-e a kiküldő államban, és ott fizet-e járulékot, vagy a kiküldetés helye szerinti államban történt-e társadalombiztosítási befizetés. A biztosított jogviszony fennállását az E101 vagy A1 nyomtatvány igazolja. Továbbá meg kell győződnünk arról, hogy a kiküldetés ideiglenes jellegű-e, és nem folyamatos munkavállaló váltásról van-e szó. Fontos ellenőrizni, hogy harmadik féllel történt-e megállapodás a munkavégzésről, és hogy a kiküldetés szolgáltatásnyújtás keretében zajlott-e. Végül, ha harmadik országbeli munkavállalóról van szó, azt is vizsgálni kell, hogy a kiküldő országban rendelkezett-e munkavállalási engedéllyel.⁶⁴

7.3. A1-es nyomtatványok kibocsátásainak aránya 2022-ben az Európai Unióban

2022-ben összesen 4,6 millió darab A1-es nyomtatványt bocsátottak ki a munkáltatók vagy az érintett személyes kérésére. Ezen A1-es nyomtatványok többsége a 12. cikk hatálya alá tartozó személyekre vonatkozott, amely nevezetesen 3 millió darab nyomtatvány volt, ezt a diagramon kék színnel ábrázoltam. További 1,4 millió darab A1-es nyomtatvány került kiadásra a 13. cikk hatálya alá tartozó személyek részére, amelyet a narancssárga szín mutat. A fennmaradó 188.000 darab nyomtatvány, amelyet a diagramon zöld színnel ábrázoltam, más kategóriában került kiadásra, amelyek elsősorban köztisztviselők részére kiadott (136.642 db), valamint a 16. cikk szerinti megállapodás hatálya alá tartozó személyek részére 19.555 darab, és a tengerészek részére 17.540 darab A1-es

⁶³ Magyarország Kormánya Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő: A kiküldetés szabályai az Európai Gazdasági Térségben <https://www.neak.gov.hu/felsomenu/lakossagnak/ellataskulfoldon/biztositasikotelezettsegeuszerint/akikuldetesszabalyaazeuban/kikuldetes> letöltés ideje: 2025. február 1.

⁶⁴ TÓTH 18.

nyomtatvány került kibocsátásra. Erről az adathalmazról hoztam egy diagramot, ami jobban szemlélteti a megoszlását.



65

A fent említett 12. cikk szabályaiba olyan munkavállalók tartoznak, akik a tagállamok egyikében végzik tevékenységüket olyan munkáltató alkalmazásában, aki tevékenységeit szokásosan abban a tagállamban végzi „*például amikor egy, a munkáltató rövid időre egy másik tagállamba kiküldetésbe küld egy munkavállalót (a 883/2004/EK rendelet 12. cikke és az 1408/71 rendelet 14. cikke).*”⁶⁵

A 13. cikk szabályai alá pedig azon munkavállalók tartoznak, akik két vagy több tagállamban végzik szokásosan munkájukat vagy az a személy, aki két vagy több tagállamban szokásosan önálló vállalkozóként tevékenykedik „*(a 883/2004/EK rendelet 13. cikke és az 1408/71. rendelet 14. (2) cikke). A 883/2004/EK rendelet 11.(3) cikkének megfelelően a nyugdíjasok elvileg a lakóhelyük szerinti ország társadalombiztosítási jogszabályainak hatálya alá tartoznak.*”⁶⁷

A legtöbb formanyomtatványt 2022-ben Németország adta ki, amely számszerűsítve 1,6 milliót jelent. A második legtöbbet kiadott tagállam Lengyelország volt, ahol 723.000 db

⁶⁵ Forrás: Saját szerkesztés, FREDERIC De Wispelaere, Lynn De Smedt & Jozef Pacolet: Posting of workers, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2024. 19.

⁶⁶ GER Essers, Katrin Distler, Bart Vanpoucke, Waldemar Lisowski: Útmutató a mobilis európai munkavállalók számára, Európai Szakszervezeti Szövetség, Belgium, 2011. 19.

⁶⁷ GER 19.

A1-es nyomtatvány került kibocsátásra. A Cseh Köztársaság, Horvátország, Luxemburg, Magyarország, Hollandia, Portugália és Románia 2021-es adatai szerint 50.000 és 100.000 darab közötti nyomtatvány adtak ki. Bulgária, Dánia, Észtország, Lettország, Málta, Finnország és az Egyesült Királyság által kibocsátott űrlapok száma kevesebb volt, mint 50.000, de 10.000 darab feletti. Végül Írország, Görögország, Ciprus, Svédország, Izland, Liechtenstein és Norvégia egyenként kevesebb, mint 10.000 A1-es nyomtatványt adott ki 2021-ben.⁶⁸

2022-ben végzett kutatás alapján összegyűjtötték a 10 legmagasabb számmal rendelkező kiküldetést az Európai Unión belül, amelyek fennállását az A1-es nyomtatvány igazolja. Ezek a kiküldetések Németországból indulnak és az Európai Unió különböző tagállamaiba tartanak. Ezek közül az országok közül a legnagyobb arányban Németországból Ausztriába (244.818 A1-es nyomtatvány támasztja alá ezt az adatot) küldenek ki munkavállalókat, majd ezt követi Franciaország (109.741), Svájc (95.000), Hollandia (91.239), Spanyolország (87.275) és Olaszország (75.371).



69

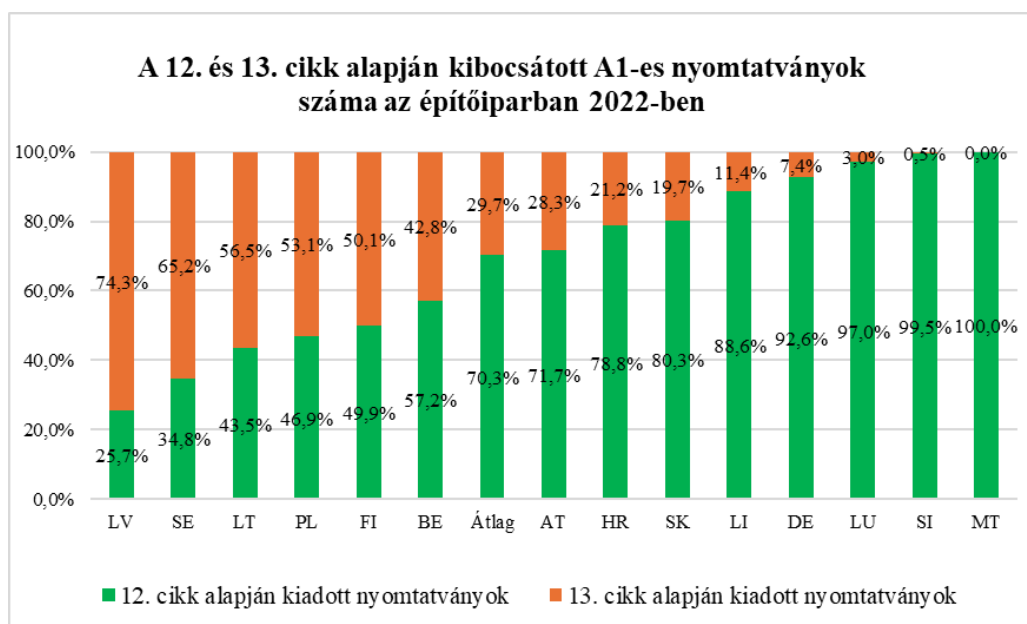
⁶⁸ FREDERIC De Wispelaere 19.

⁶⁹ Forrás: Saját szerkesztés, FREDERIC De Wispelaere 59.

Megállapítható az is, hogy a Németországból Lengyelországba tartó kiküldetések száma 73.740, míg a Lengyelországból Németországba tartó kiküldetések száma jóval magasabb, amelyet 136.686 A1-es nyomtatvány bizonyít.⁷⁰

7.4. A1-es nyomtatványok szektorok szerinti megoszlása

Kifejezetten az építőiparban a 12. cikk és a 13. cikk alapján kibocsátott A1-es nyomtatványok számát 15 tagállam között elemezték. Az építőipar területén foglalkoztatottak számára átlagosan 70 db nyomtatványt állítottak ki, bár az egyes személyek és a munka mennyisége tekintetében a különbség jóval kisebb. Belgium, Ausztria, Horvátország, Szlovákia, Liechtenstein, Németország, Luxemburg, Szlovénia és Málta az építőiparban foglalkoztatott munkavállalók részére a 12. cikk alapján magasabb számú nyomtatványt bocsátott ki. Ennek az adathalmaznak az ellenkezője igaz a 2021-es adatokra, amelyben Ciprusban, Lettországon, Svédországban, Litvániában, Lengyelországban és Finnországban a 13. cikk alapján jóval több A1-es nyomtatványt bocsátottak ki az építőiparban foglalkoztatott személyekre.



71

Általánosságban megállapítható, hogy a 13. cikk aránya az elmúlt években egynegyed és egyharmad között ingadozik, amely számszerűsítve azt jelenti, hogy 2017-ben 24% volt, 2018-ban 28%, 2019-ben 32%, 2020-ban 35%, 2021-ben 26% és 2022-ben 30%.

⁷⁰ FREDERIC De Wispelaere 59.

⁷¹ Forrás: Saját szerkesztés, FREDERIC De Wispelaere 44.

Azonban a jelentéstevő tagállamok száma korlátozott, így nehéz általános következtetéseket levonni, bár az kijelenthető, hogy a 13. cikk jelentősége nőtt az elmúlt években. Például 2016-ban a lengyel hatóságok által az építőiparban végzett tevékenységekre kiadott A1-es nyomtatványok közül 73-at a 12. cikk alapján ítélték oda, míg 2022-ben ez a szám 47-re csökkent.⁷²

Befejezés és összegzés

Összegezve a szakdolgozatomban bemutatott szabályozásokat, rendeleteket és diagramokat, álláspontom szerint azt a következtetést vonhatjuk le, hogy évről-évre nő a kiküldetések száma az Európai Unió tagállamaiban.

A témakörrel kapcsolatban a százalékos megoszlások és diagramok nagyon jól szemléltetik az Európai Unióban történő kiküldetések arányait és szektorok szerinti megoszlását. Amint azt már korábban bemutattam, Németországból nagy számban küldenek ki munkavállalókat más tagállamba. A legtöbb Németországból történő kiküldetés Ausztriába, Franciaországba és Lengyelországba történik, de Lengyelországból Németországra történő kiküldetések száma is elég magas. Ezeket az adatokat az A1-es nyomtatványok kibocsátása is jól mutatja. A 2022-es adathalmaz szerint a 12. cikk alapján kiadott nyomtatványok száma magasabb volt, de ez az évek során csökkent (az építőiparban foglalkoztatott munkavállalók esetében). Ezáltal a 13. cikk alapján kibocsátott nyomtatványok jelentősége nőtt az elmúlt években.

Az Európai Parlament és a Tanács 2018/957. irányelve (a módosító irányelv) hozott néhány változtatást a kiküldetést illetően, amelyet 2018. június 28-án fogadtak el. Szó volt az egyenlő bérezés elvének kiterjesztéséről, a hosszú távú kiküldetésről, a munkavállalóknak kötelezően nyújtandó tájékoztatásról és a fogadó ország hatóságainak benyújtandó információkról, amelyeket a fentiekben részletesebb bemutattam.

Tehát összességében azt gondolom, hogy a posting egy elég bevett és gyakorolt szokás a munkáltatók körében, amelynek vannak kötelezően betartandó szabályai, de mindenestre a kiküldetés sikerességét és gyakoriságát a számok és arányok növekedése jól szemlélteti.

⁷² FREDERIC De Wispelaere 43-44.

Felhasznált irodalom

- BERKE Gyula: Nagykomentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez, Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2019.
- FREDERIC De Wispelaere, Lynn De Smedt & Jozef Pacolet: Posting of workers, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2024.
- GER Essers, Katrin Distler, Bart Vanpoucke, Waldemar Lisowski: Útmutató a mobilis európai munkavállalók számára, Európai Szakszervezeti Szövetség, Belgium, 2011.
- KARDOS Krisztina: Kiküldetési irányelv, Budapest, 2019/1. szám
- KÁRTYÁS Gábor: A „posting” fogalmi rendszere: mit jelent a szolgáltatásnyújtás keretében történő kiküldetés az uniós jogban? Pécs, 2021/1-2. szám
- KÁRTYÁS Gábor: Glossa Iuridica: Kiküldött munkavállalók a szociális biztonsági rendszerek koordinációjában, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2022. IX évfolyam, 3-4. szám
- KÁRTYÁS Gábor: Kiküldött munkavállalók az uniós és a magyar jogban, Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kara, Budapest, 2020.
- KOVÁTS Gergely: Centralizáció és decentralizáció a multinacionális cégek HR tevékenységében, 2006. XXXVII. évfolyam 2. szám
- LENGYEL Balázs, Gelléné dr. Lukács Éva, Rézműves Judit: Szociálpolitika és foglalkoztatás In: Forgács Imre (szerk): Az Európai Unió polgárainak szociális biztonsága, A Miniszterelnöki Hivatal Kormányzati Stratégiai Elemző Központ és a Külügyminisztérium közös kiadványa, Budapest, 2003.
- MÉSZÁROS Árpád: A kiküldetésre vonatkozó szociális biztonsági szabályok uniós jogi jogfejlődésének kihívásai Európai Tükör, 2022/3-4. szám
- TÓTH Hilda: Európai munkaügyi szabályozás. In: Przetacznik László - Tóth Hilda - Nagy Péter (szerk.) Uniós munkavégzés; Nemzeti Munkaügyi Hivatal, Budapest, 2013.
- ZSÓLYOMI Eszter: A kiküldött munkavállalókról szóló módosított irányelv és annak következményei a magyarországi munkáltatókra European Centre For Social Welfare Policy and Research, Budapest, 2021.

Internetes hivatkozások jegyzéke

- Az Országos Bírósági Hivatal: A munka Törvénykönyve Első és Második része című tananyaga https://birosag.hu/sites/default/files/static/e-learning/munkatrv/munkajog1/lecke4_lap10.html (letöltés ideje: 2025. január 10.)
- BEREKALLI Bence: Kiküldetés, munkavállalók kiküldetése a jogász szemével <https://accace.hu/kikuldetes-munkavallalok-kikuldetese-a-jogasz-szemevel/> (letöltés ideje: 2025. január 10.)
- Europa.eu: Munkavállalók kiküldetése https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_hu.htm (letöltés ideje: 2025. január 25.)
- HORVÁTH István: A kiküldetés munkajogi aspektusai <https://5percado.hu/a-kikuldetes-munkajogi-aspektusai/> (letöltés ideje: 2025. január 13.)
- HUNGLER Sára: A kiküldetési irányelv tervezett reformja <https://jog.tk.hun-ren.hu/blog/2016/06/a-kikuldetesi-iranyelv-tervezett-reformja> (letöltés ideje: 2025. január 30.)
- Magyarország Kormánya Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő: A kiküldetés szabályai az Európai Gazdasági Térségben <https://www.neak.gov.hu/felsomenu/lakos-sagnak/ellataskulfoldon/biztositasikotelezettsegeuszerint/akikuldetesszabalyaazeu-ban/kikuldetes> (letöltés ideje: 2025. február 1.)
- VERESS Júlia: Posting-irányelv: mi is a kiküldött fogalma? <https://ado.hu/munkaugyek/posting-iranyelv-mi-is-a-kikuldott-fogalma/> (letöltés ideje: 2025. január 15.)
- ZACCARIA Márton Leó: A munkavállalók tagállamok közötti kiküldetésének módosított szabályozása a szolgáltatásnyújtás szabadsága és a munkavállalói alapjogok metszéspontjában <https://szakcikkadatbazis.hu/doc/9337718> (letöltés ideje: 2025. január 25.)

Jogszabályjegyzék

- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
- Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2018/957/EU irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról
- Az Európai Parlament És a Tanács 96/71/EK irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről