

A stylized illustration of a map of Europe in light gray. Scattered across the map are numerous small, colorful figures of people in various professional and casual attire, representing a diverse workforce. The figures are positioned in a way that they appear to be standing on the map, with some in the foreground and others further back, creating a sense of depth. The overall theme is international mobility and employment.

Útmutató a mobilis európai munkavállalók számára



European Trade Union Confederation (ETUC)



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Útmutató a mobilis európai munkavállalók számára

Katrin Distler, DGB

&

Ger Essers, FNV

Európai Szakszervezeti Szövetség (ESZSZ) 2011

Az Európai Bizottság pénzügyi támogatásával

A szerzőkről:

Ger Essers a holland-német határon (Kerkrade, 1946) született és nőtt fel. Azóta a holland-belga határon él (Maastricht). Az oktatásban eltöltött pályafutása után, 1993 óta a holland FNV szakszervezet tanácsadójaként dolgozik, és a határokon átnyúló foglalkoztatással foglalkozik. Az EURES tanácsadója volt a Rajna-Meuse-Waal euroégióban a holland, belga és német határ menti ingázók számára. Az „Útmutató a mobilis európai munkavállalók számára” mindhárom kiadásában közreműködött.

Katrin Distler (született 1963-ban) a német-svájci határon nőtt fel. Gazdasággazdasági tanulmányokat végzett, doktorált, majd különféle tevékenységeket folytatott a Fribourgi Egyetemen (D), majd egy a nők vállalati előmenetelével foglalkozó modell-projekt vezetője volt Baden-Württemberg tartományban (Németország). 2000 óta a Német Szakszervezeti Szövetségben (Deutscher Gewerkschaftsbund - DGB) dolgozik. 2004 óta a DGB EURES tanácsadója egy határokon átnyúló, felső-rajnai német-francia-svájci együttműködés keretében, és közreműködött az „Útmutató a mobilis európai munkavállalók számára” harmadik kiadásában.

Köszönet **Bart Vanpoucken**nak a szocialista belga szakszervezeti szövetségtől ((ABW/FGTB), aki 2009-ig a határ menti ingázó belga, francia és brit munkavállalók EURES tanácsadójaként dolgozott, és közreműködött az „Útmutató a mobilis európai munkavállalók számára” első két kiadásában.

Szintén köszönet **Waldemar Lisowskinak** a külkapcsolatok képviselőjének, aki a lengyel Jeleniogórski régió NSZZ „Szolidaritás” szakszervezetének EURES tanácsadója, a harmadik kiadáshoz tett kiegészítéseit.

Kiadó:

Európai Szakszervezeti Szövetség (ESZSZ)
Boulevard Roi Albert II, 5.
B-1210 BRUXELLES
BELGIUM

Tel. : 00 32 2 224 04 11
E-mail : etuc@etuc.org
www.etuc.org

Az „Útmutató a mobilis európai munkavállalók számára” című kiadványt először 2004-ben adtuk ki, majd egy második, átdolgozott kiadás következett 2007-ben. A mostani harmadik az előző kettő teljes átdolgozása, a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 987/2009/EK rendelet alapján, amely (a 988/2009/EK rendelet által módosított) 883/2009/EK számú rendelet alkalmazási módjait határozza meg. A harmadik kiadás kézírata 2011 májusában készült el.

Az itt következő információkat a legnagyobb gondossággal kerültek összeállításra, hogy a kérdés jelenlegi állását bemutassák. Ennek ellenére a hibák nem zárhatók ki teljes mértékben, különösen azért, mert a jogi rendelkezések állandóan változnak. A kiadó és a szerzők az esetleges gépelési és egyéb hibákért vagy kihagyásokért semmilyen felelősséget nem vállalnak, és e tekintetben nem vonhatók felelősségre.

Minden jog fenntartva, ideértve a kivonatok újrányomásának és a fotomechanikus sokszorosításnak a jogát is.

Amennyiben a kiadvány részleteit idézni kívánja, kérjük minden alkalommal adja meg pontosan a kiadót és a változat címét, ezenkívül küldjön egy igazoló példányt a kiadónak.

Tartalomjegyzék

Előszó.....	6
I. rész: Az európai munkavállalók szabad mozgásának jogi alapjai.....	7
I. rész: Az európai munkavállalók szabad mozgásának jogi alapjai.....	8
1. fejezet: Szerződés az EU-ról	9
2. fejezet: Az 1612/68/EGK rendelet a munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgásáról	11
2.1 Az EGT polgárainak munkavállaláshoz fűződő joga.....	11
2.2 A harmadik országok állampolgárainak (EK-n kívüli országok állampolgárai) foglalkoztatáshoz való joga	13
2.3 Az új tagállamok lakóinak foglalkoztatáshoz való joga	14
3. fejezet : A 883/2004/EK rendelet a szociális biztonsági rendszerek koordinációjáról	16
3.1 Általános rendelkezések.....	16
3.2 A társadalombiztosításra vonatkozóan alkalmazandó jogszabályok meghatározásának szabályai.....	17
3.3 A biztosítási időszakok összevonása.....	19
3.4 A szociális ellátások exportálhatósága	21
3.5 A társadalombiztosításból eredő ellátástípusokra vonatkozó rendelkezések.....	22
4. fejezet : Az európai munkajog.....	36
4.1 Általános rendelkezések.....	36
4.2 Az illetékes munkaügyi bíróság: a 44/2001/EK rendelet.....	37
4.3 Alkalmazandó munkajog: az 593/2008/EK rendelet	38
5. fejezet : Adókoordináció : a kettős adóztatásról szóló megállapodások.....	41
5.1 Általános rendelkezések.....	41
5.2 Az alkalmazás helye szerinti ország elve	43
5.3 A lakóhely (honosság) szerinti ország elvének feltételes fenntartása	44

5.4	Különleges szabályok	45
5.5	A kettős adóztatás elkerülésének módszerei.....	47
5.6	A különböző társadalombiztosítási és adóügyi illetékességek	49
6.	fejezet : Kiegészítő nyugdíjak	51
7.	fejezet : A tartózkodási jog.....	52
7.1	Általános rendelkezések	52
7.2	Három hónapig tartó tartózkodási jog	52
7.3	Három hónap feletti időszakra megadott tartózkodási jog	52
7.5	Tartózkodási jog a tevékenység megszüntetését követően	53
7.6	Szociális kedvezmények és szociális segítségnyújtási rendszer.....	54
II.	rész : A munkavállalók Európán belüli mozgásának különböző formái.....	55
8.	fejezet : A kiküldetésbe küldött munkavállaló	56
8.1	Általános rendelkezések	56
8.2	Társadalombiztosítás.....	56
8.3	Adózás	62
8.4	Munkajog kiküldetés esetén.....	63
9.	fejezet : A migráns munkavállaló	68
9.1	Kinek van migráns munkavállalói jogállása?	68
9.2	Tartózkodási jog és a munkaerőpiacra való belépés joga	69
9.3	Társadalombiztosítás.....	69
10.	fejezet : A határmenti túl dolgozó munkavállaló.....	71
10.1	Kinek van határmenti ingázó jogállása?	71
10.2	Belépés a munkaerőpiacra	73
10.3	Társadalombiztosítás.....	73
10.4	A munkanélkülivé váló határmenti ingázó.....	77
10.5	Adózás	80
11.	fejezet : A nemzetközi munkavállaló	83
11.1	Általános rendelkezések	83
11.2	A társadalombiztosítás.....	84

11.3	Adózás	87
11.4	Munkajog	89
11.5	Típuspéldák	90
12.	fejezet : Az európai mobilis munkavállaló munkanélküliség esetén	94
12.1	Általános rendelkezések	94
12.2	Határokon túlnyúló uniós munkaközvetítés: az EURES (az Európai Foglalkoztatási Mobilitás Portálja.)	94
12.3	Álláskeresés a hazai munkanélküliségi járadék megőrzése mellett	95
12.4	Tartózkodási jog az álláskeresés ideje alatt	96
12.5	Tartózkodási jog a munkavégzéssel töltött időszak alatt	96
12.6	A munkával töltött időszakot követően járó munkanélküli segély biztosítására vonatkozó garanciák	97
12.7	Egészségbiztosítás	100
13.	fejezet : Nyugdíjasok külföldön	101
13.1	Ki tartozik a nyugdíjasok kategóriájába ?	101
13.2	Társadalombiztosítás	101
13.3	Adózás	103
III.	rész : Információforrások	105

Előszó

A személyek szabad mozgásának elve, és annak alkalmazása az Európai Unióban (EU) és az Európai Gazdasági Térségben (EGT). Az európai munkavállalók számára ez azt jelenti, hogy jogukban áll más tagállamba utazni és ott munkát vállalni és/vagy keresni. Ez a jog nagyobb mozgásszabadságot és nagyobb fokú védeltséget biztosít számukra, mint más, nem európai munkavállalók számára.

Ennek ellenére a mobilis munkavállaló egy összetett és változó szabályozási kerettel kerül szembe. Az európai jogalkotás és szabályozás terjedelmessége ellenére szándékosan korlátozott hatókörű marad. A tagállamok továbbra is széles körben alkalmazzák nemzeti jogszabályait és szabályozásait, amelyek gyakran igen eltérőek. Az egyetlen cél ebben az igen kontrasztos képben néhány alapvető jog megfogalmazása, és hogy bizonyos területeken elérjük a jogi rendszer eltérő szabályozási kereteinek összehangolását. Ezt tehát semmiképpen nem jelent harmonizálást és/vagy uniformizálást.

A mobilis munkavállalók számára ez konkrétan azt jelenti, hogy jogaikat és kötelezettségeiket nem egyedül egy európai jogalkotás és szabályozás garantálja. Azokat a munkavállaló tartózkodási illetve foglalkoztató államának vagy államainak konkrét jogrendszere(i) is határozza/határozzák meg. Az adózásra vonatkozó jogszabályok tekintetében, amely a mobilis munkavállalók számára alapvető jelentőségű, Európa még mindig igen keveset kínál. Az európai szintű összehangolás mind a mai napig hiányzik. Ehelyett a különböző tagállamok között százegynéhány kétoldalú adózási egyezményt találunk, amelyek a kettős adóztatás megelőzését célozzák.

Az Európai Szakszervezeti Szövetség (ESZSZ) európai szinten védi a munkavállalók érdekeit, és elkötelezett egy olyan erős szociális dimenzióval rendelkező Európa mellett, amely előtérbe helyezi az aktív lakosságérdekeit és jólétét, támogatja a szociális igazságosságot és küzd a megkülönböztetés ellen. Európa számos határ régiójában a megfelelő regionális szakszervezeti szervek interregionális szakszervezeti tanácsokká kapcsolódtak össze, hogy támogassák a mobilis, igen gyakran határ menti munkavállalókat szociális és gazdasági érdekeik védelmében valamint ezeken a területeken fennálló követeléseik teljesítésében.

A jelen, az ESZSZ által kiadott „Útmutató a mobilis európai munkavállalók számára” mindenek előtt azoknak szól, akik ezt a mobilis munkavállalói csoportot egész Európában tájékoztatják és nekik tanácsokat adnak jogaik és kötelezettségeik vonatkozásában, elsősorban tehát az EURES tanácsadóknak, akiket az Európai Bizottság képzett ki a munkavállalók mobilitásának kérdéseiben nemzeti és határ menti vonatkozásban, és akik a munkaügyi szolgálatoknál, szakszervezeti illetve munkáltatói szervezeteknél dolgoznak.

Az „Útmutató a mobilis európai munkavállalók számára” I. része bizonyos európai egyezmények, szabályzatok és közösségi irányelvek magyarázatát tartalmazza a szociális biztonsági rendszerekre vonatkozóan, ideértve a családi juttatásokat és a munkajogot. Ebben a dokumentumban röviden kitérünk az OECD adómodell-megállapodásának alapelveire is, amelyekből szinte minden a kettős adóztatás elkerülését célzó európai kétoldalú megállapodás merített. A munkavállalók mobilitásának különböző formáival kapcsolatos mindezen témák alkalmazását Európában a munka II. részében (8–13. fejezetek) tárgyaljuk.

I. rész:
**Az európai munkavállalók szabad
mozgásának jogi alapjai**

I. rész: Az európai munkavállalók szabad mozgásának jogi alapjai

A személyek szabad mozgásának elve az Európai Unióban (EU) és az Európai Gazdasági Térségben (EGT) is érvényes. Az európai munkavállalók számára ez azt jelenti, hogy joguk van másik tagállamba menni dolgozni vagy munkát keresni.

A munkavállalók szabad mozgása elvének jogi alapja az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 45. cikke^[1]. A szabad mozgást az EU alapjogi chartája 15. cikkének 2. bekezdése szintén alapvető jogként garantálja. A nemzeti hovatartozás alapján történő megkülönböztetés tilalmának közösségi alapelvéből következik, hogy a migráns munkavállalót a saját országbeli munkavállalókkal azonos módon kell kezelni a foglalkoztatáshoz való hozzájutásban, a foglalkoztatási és munkafeltételek és a szociális illetve adózási kedvezmények terén is. A szabad mozgás biztosítása érdekében ezért Európa különböző szabályozásokat és irányelveket^[2] bocsátott ki, amelyek célja bizonyos szabályok és alapelvek meghatározása annak garantálására, hogy a különböző nemzeti rendszerek alkalmazása ne sértse azokat a személyeket, akik a szabad mozgásához való jogukat gyakorolják.

A közösségi jognak tehát nem célja, hogy a különböző nemzeti rendszereket egységesítse, hanem csupán koordinálni kívánja a nemzeti törvényhozási rendszereket. A mobilis munkavállalók számára ez konkrétan azt jelenti, hogy a jogaikat és kötelezettségeiket a közösségi jog természetesen alapvetően garantálja, de azokat továbbra is a foglalkoztató és/vagy tartózkodási ország nemzeti törvényei szabályozzák.

1. fejezet: Szerződés az EU-ról

Az EU Szerződés néhány alapvető jogot tartalmaz az európai polgárok számára, hasonlóan a 2009. december 1-je óta érvényben lévő, az Európai Unió működéséről szóló szerződéshez (EUMSZ).

A határokon átlépve mozgó munkavállalók számára az EUMSZ legfontosabb rendelkezései:

Az EUMSZ 18. cikke (az EK Szerződés korábbi 12. cikke)

A Szerződések alkalmazási körében és az azokban foglalt különös rendelkezések sérelme nélkül, tilos az állampolgárság alapján történő bármely megkülönböztetés. ...

Az EUMSZ 20. cikke (az EK Szerződés korábbi 17. cikke)

1. Létrejött az uniós polgárság. Uniós polgár mindenki, aki valamely tagállam állampolgára. Az uniós polgárság kiegészíti, és nem helyettesíti a nemzeti állampolgárságot.

2. Az uniós polgárokat megilletik a Szerződések által rájuk ruházott jogok, és terhelik az azokban előírt kötelezettségek. Így az uniós polgárok többek között:

a) jogosultak a tagállamok területén szabadon mozogni és tartózkodni; ...

Az EUMSZ 21. cikke (az EK Szerződés korábbi 18. cikke)

1. A Szerződésekben és a végrehajtásukra hozott intézkedésekben megállapított korlátozásokkal és feltételekkel minden uniós polgárnak joga van a tagállamok területén való szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz.

2. Ha az Unió fellépése bizonyul szükségesnek ahhoz, hogy e célkitűzés megvalósuljon, és a Szerződések nem biztosítják a szükséges hatáskört, az (1) bekezdésben említett jogok gyakorlásának megkönnyítése érdekében az Európai Parlament és a Tanács rendes jogalkotási eljárás keretében rendelkezéseket fogadhat el.

3. Az (1) bekezdésben meghatározottakkal azonos célok érdekében, és amennyiben a Szerződések nem biztosítottak hatáskört az ilyen fellépésre, a Tanács különleges jogalkotási eljárás keretében a szociális biztonságra, illetve a szociális védelemre vonatkozó intézkedéseket fogadhat el. A Tanács az Európai Parlamenttel folytatott konzultációt követően, egyhangúlag határoz.

Az EUMSZ 45. cikke (az EK Szerződés korábbi 39. cikke)

1. Az Unión belül biztosítani kell a munkavállalók szabad mozgását. HU 2010.3.30. Az Európai Unió Hivatalos Lapja C 83/65

2. A munkavállalók szabad mozgása magában foglalja az állampolgárság alapján történő minden megkülönböztetés megszüntetését a tagállamok munkavállalói között a foglalkoztatás, a javadalmazás, valamint az egyéb munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében.

3. A közrendi, közbiztonsági vagy közegészségügyi okok alapján indokolt korlátozásokra is figyelemmel, a munkavállalók szabad mozgása jogot biztosít a munkavállalónak arra, hogy:

a) tényleges állásajánlatokra jelentkezzen;

b) e célból a tagállamok területén szabadon mozogjon;

c) munkavállalás céljából valamely tagállamban tartózkodjon az adott tagállam állampolgárainak foglalkoztatására vonatkozó törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseknek megfelelően;

d) egy tagállamban történő alkalmazását követően a Bizottság által rendeletekben meghatározott feltételek mellett az adott tagállam területén maradjon.

4. E cikk rendelkezései nem vonatkoznak a közszolgáltatásban történő foglalkoztatásra.

Az EUMSZ 46. cikke (az EK Szerződés korábbi 40. cikke)

Az Európai Parlament és a Tanács rendes jogalkotási eljárás keretében és a Gazdasági és Szociális Bizottsággal folytatott konzultációt követően irányelvek vagy rendeletek formájában megállapítja azokat az intézkedéseket, amelyek ahhoz szükségesek, hogy a munkavállalók 45. cikkben meghatározott szabad mozgását megvalósítsák, különösen:

a) a nemzeti foglalkoztatási szolgálatok közötti szoros együttműködés biztosításával;

b) azoknak a közigazgatási eljárásoknak és gyakorlatnak, valamint a betölthető állások megszerzéséhez előírt időtartamoknak a megszüntetésével, amelyek nemzeti jogszabályokon vagy a tagállamok között korábban megkötött megállapodásokon alapulnak, és amelyek fenntartása a munkavállalók szabad mozgásának megvalósulását akadályozná;

c) azoknak a betölthető állások megszerzéséhez előírt időtartamoknak és egyéb korlátozásoknak a megszüntetésével, amelyek nemzeti jogszabályokon vagy a tagállamok között korábban megkötött megállapodásokon alapulnak, és amelyek más tagállamok munkavállalói részére a saját munkavállalókra irányadóktól eltérő feltételeket írnak elő a munkahely szabad megválasztására vonatkozóan;

d) megfelelő mechanizmusok kialakításával, amelyek összekapcsolják a munkaerő-piaci keresletet és kínálatot, valamint elősegítik e téren az egyensúly kialakítását oly módon, hogy a különböző régiókban és iparágakban elkerülhető legyen az életszínvonal és a foglalkoztatási szint komoly veszélyeztetése.

Az EUMSZ 48. cikke (az EK Szerződés korábbi 42. cikke)

Az Európai Parlament és a Tanács rendes jogalkotási eljárás keretében a szociális biztonság területén elfogadja azokat az intézkedéseket, amelyek a munkavállalók szabad mozgásának biztosításához szükségesek; e célból olyan eszközrendszert hoz létre, amely a migráns munkavállalók és önálló vállalkozók, valamint az azok jogán jogosultak számára biztosítja:

a) a különböző országok jogszabályai szerint figyelembe vehető összes időszak összevonását a juttatásokhoz való jog megszerzése és fenntartása, valamint a juttatások összegének kiszámítása céljából;

b) a juttatások kifizetését a tagállamok területén lakó személyek számára.

Amennyiben a Tanács egy tagja kijelenti, hogy valamely első bekezdés szerinti jogalkotási aktus tervezete szociális biztonsági rendszerének fontos vonatkozásait érintené – ideértve annak alkalmazási körét, költségét vagy finanszírozási rendszerét –, vagy befolyásolná e rendszer pénzügyi egyensúlyát, kérheti, hogy a kérdést terjesszék az Európai Tanács elé. Ebben az esetben a rendes jogalkotási eljárást fel kell függeszteni. A felfüggesztéstől számított négy hónapon belül az Európai Tanács, a kérdés megvitatása után:

a) a tervezetet visszautalja a Tanács elé, amely megszünteti a rendes jogalkotási eljárás felfüggesztését, vagy

b) semmilyen intézkedést nem tesz, vagy új javaslat benyújtására kéri fel a Bizottságot; ebben az esetben az eredetileg javasolt jogi aktust el nem fogadottnak kell tekinteni.

Az EU Szerződésben meghatározott jogokat elsősorban a munkavállalók Európai Unión belüli szabad mozgásáról szóló 1612/68/EGK rendeletben, a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendeletben és az annak végrehajtásáról szóló 987/2009/EK rendeletben, valamint a tartózkodási jogról szóló irányelvekben fektették le.

Az EK Szerződés 293. cikke kiköti, hogy a tagállamok szükség esetén tárgyalásokat folytatnak egymással, hogy biztosítsák állampolgáraik számára a kettős adóztatás elkerülését a Közösségen belül. Ez a cikk nem került át az EU Szerződésbe illetve az EUMSZ-ba. Az EU Szerződés 4. cikkének (3) bekezdésében megfogalmazott általános rendelkezések mindenestre kimondják, hogy a tagállamok előmozdítják az Unió küldetésének teljesítését, és nem tesznek olyan intézkedéseket, amelyek az Unió céljainak megvalósítását veszélyeztethetnék.

2. fejezet: Az 1612/68/EGK rendelet a munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgásáról

2.1 Az EGT polgárainak munkavállaláshoz fűződő joga

Az 1612/68/EGK számú rendelet, amely az európai mobilis munkavállalók valamint családtagjaik jogait szabályozza, az állampolgárság alapján történő megkülönböztetésnek az EUMSZ 18. cikkében és 45. cikke (2) bekezdésében megfogalmazott tilalmából következik. Az Európai Gazdasági Térség valamely tagállamainak (EGT, azaz az Európai Unió tagállamai plusz Liechtenstein, Norvégia és Izland) állampolgárai szabad hozzáféréssel rendelkeznek a munkaerőpiachoz az EGT más tagállamain belül, és így nincs szükségük semmilyen munkavállalási engedélyre; rendelkeznek a munkavállalók szabad mozgásának jogával is (azonban jelenleg Bulgáriára és Romániára vonatkozólag él néhány megszorítás). Egy másik, a személyek szabad mozgására vonatkozó megállapodásnak köszönhetően a svájciak az EU/EGT állampolgáraival azonos jogokkal bírnak a munkaerőpiachoz való szabad hozzáférést illetően.

Az EUMSZ 45. cikke biztosítja a munkavállalók szabad mozgását. Ez azt jelenti, hogy az EU minden állampolgára szinte bármelyik ágazatban azonnal munkát vállalhat. Egyetlen kivétel létezik, a közszolgálati szektorban dolgozók esetében, de ennek hatóköre korlátozott. Ez a kivétel ugyanis csak a közszolgálati feladatkörökre valamint a rendőrségi közalkalmazottakra ill. a bírói hatalomra vonatkozik, „amelyek nem foglalnak magukba közvetlen részt a közhatalom gyakorlásában, valamint azokra a feladatkörökre, amelyek az állami közérdek és az egyéb önkormányzatok közérdekének megóvására irányulnak”.

Az 1612/68/EGK rendelet garantálja az EU munkavállalóival való egyenlő elbánás érvényesítését a tagállamokban a következő területeken:

- munkavállalásra és annak végzésére való jogosultság (1. cikk);
- a munkaszerződésekkel kapcsolatos tárgyalások lefolytatása és e szerződések megkötése (2. cikk);
- bejutás a munkaerőpiacra (3. cikk), az esetleges mennyiségi korlátozásokat is ideértve (4. cikk);
- hozzájutás a munkaügyi hivatalok szolgáltatásaihoz (5. cikk);
- a munkaerő-felvételi és –toborzási feltételek (6. cikk).

Az 1612/68/EGK rendelet 7. cikke rendkívül fontos. Ez a következő területeken gyakorolt hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szól :

- a munka- és foglalkoztatási feltételek;
- a szociális és adókedvezmények ;
- a szakképzéshez, az átképzéshez való jog;
- a kollektív és egyéni munkaszerződések kikötései.

Az 1612/68/EGK rendelet 7. cikke:

1. Az egy tagállam állampolgáraként dolgozó munkavállaló a többi tagállam területén a foglalkoztatási feltételek és a munkafeltételek összességére nézve nem részesülhet más elbánásban az állampolgársága miatt, mint a nemzeti munkavállalók, sem a díjazás, sem az elbocsátás és a szakmai beilleszkedés, sem - munkanélkülivé válás esetén - az újraalkalmazás területén.

2. E területeken ugyanolyan szociális és adókedvezményekben részesül, mint a nemzeti munkavállalók.

3. A nemzeti munkavállalókkal azonos címen és ugyanolyan feltételek mellett részesül a szakképző intézmények és a szakiskolai képzések, ill. átképző intézmények oktatásában.

4. Minden, a foglalkoztatásra, a díjazásra és a többi munkafeltételre, valamint az elbocsátási feltételekre vonatkozó kollektív vagy egyéni munkaszerződés, ill. bármely más kollektív szabályozás semmis, amennyiben hátrányosan megkülönböztető feltételeket ír elő és engedélyez a más tagállamok állampolgáraiként dolgozó munkavállalók számára.

Ez a fontos 7. cikk tehát biztosítja az európai mobilis munkavállalók számára, hogy ugyanazon szociális és adókedvezményekre legyenek jogosultak, mint a hazai munkavállaló. Szociális és adókedvezmények alatt értjük a gyermekek tanulmányainak támogatását, elbocsátás esetén fizetendő végkielégítést, munkanélküliség esetén - díjfizetés nélkül is - a vállalati foglalkoztatási nyugdíj folytonosságát, az adócsökkentést, az egyszeri szülési támogatást, a különleges kollektív egészségbiztosításokhoz való hozzájutást, az adókedvezményeket stb.

A szociális előnyöket azonban nem szabad összetéveszteni a kötelező társadalombiztosítási ellátással. A szociális biztonsági rendszerekre vonatkozó törvényi rendelkezések koordinálása a megfelelő rendeletek hatálya alá tartozik (ld. a 3. fejezetet).

Példák :

- ▶ Egy cseh család Brüsszelben telepedik le (Belgium). A két szülő Belgiumban munkavállalóként dolgozik. Gyermeük megszületésekor jogosultakká válnak a belga anyasági támogatásra. Ezt nem tagadhatják meg tőlük azzal a kifogással, hogy nem belga állampolgárok. A szülési támogatások ún. szociális kedvezmények (az 1612/68/EGK rendelet 7. cikkének (2) bekezdése).
- ▶ Egy lengyel család Maastricht-ban (Hollandia) lakik, az apa Belgiumban munkavállalóként dolgozik. Gyermeük megszületésekor a család jogosulttá válik a belga anyasági támogatásra. Belgium nem követelheti meg e támogatások kifizetésének feltételeként, hogy a család lakóhelye Belgiumban legyen. Ha az apa önálló vállalkozóként dolgozna Belgiumban, nem lenne joga a szülési támogatásokra, mert az 1612/68/EGK rendelet 7. cikkének (2) bekezdése kizárólag a munkavállalókra vonatkozik, az önálló vállalkozókra nem (a C-43/99 sz. Leclerc ügyben az Európai Községek Bírósága által hozott ítélet).

- Egy francia diáklány Hollandiában tartózkodik, hogy ott felsőoktatási tanulmányokat folytasson. Itt hetente két napot munkavállalóként dolgozik. Mivel a 883/2004/EGK rendelet értelmében ő munkavállalónak minősül, joga van Hollandiában nyújtott kiegészítő tanulmányi támogatásban részesülni (a C-3-57/89 sz. Raulin ügyben az Európai Községek Bírósága által hozott ítélet).

Egy másik példa (az 1612/68/EGK rendelet 7. cikkének (4) bekezdése):

- Egy görög orvos Németországba megy dolgozni, miután Görögországban hasonló feladatkört töltött be. A német kollektív szerződés előírja, hogy a munkavállalók (az orvosokat is ideértve), miután néhány évig német kórházakban dolgoztak, magasabb bérkategóriába sorolhatók. A Bíróság úgy ítélte meg, hogy a (hasznló) görög szolgálati éveket összesíteni és egyesíteni kell a Németországban végzett szolgálati évekkal (a C-15/96 sz. Schöning-Kougebetopoulou ügyben az Európai Községek Bírósága által hozott ítélet).

A szakszervezetekbe való belépést és a szakszervezeti jogok gyakorlását a 8. cikk szabályozza.

Az 1612/68/EGK rendelet 8. cikke:

1. Annak a munkavállalónak, aki valamely tagállam állampolgára, s akit egy másik tagállam területén alkalmaznak, egyenlő elbánáshoz van joga a szakszervezetekbe való belépés és a szakszervezeti jogok gyakorlása terén, a szavazójogot is ideértve: kizárható a köztestületek irányításából, és kizárható a közfeladatok gyakorlására való jogosultsága. Továbbá joga van a munkavállalók vállalatban belüli képviseleti szervezeteibe való megválasztáshoz.

Ezek a rendelkezések nem sértik azokat a jogszabályokat ill. szabályozásokat, melyek egyes tagállamokban szélesebb körű jogokat biztosítanak a más tagállamból származó munkavállalók számára.

2.2 A harmadik országok állampolgárainak (EK-n kívüli országok állampolgárai) foglalkoztatáshoz való joga

Azok a munkavállalók, akik az Európai Gazdasági Térség valamelyik tagállamának (vagy Svájc) állampolgárai, jogosultak rá, hogy egy másik tagállamba menjenek dolgozni. Azok a munkavállalók, akik nem az EU (vagy Svájc) valamely tagállamának állampolgárai – ún. harmadik országok állampolgárai –, nem jogosultak azonnal arra, hogy másik tagállamba menjenek dolgozni. Ehhez munkavállalási engedélyre van szükségük, melyet az illetékes igazgatási szervtől kell megkérniük. Ha az EGT egyik munkavállalója összeházasodott egy harmadik ország állampolgárával, és egy másik tagállamba megy, hogy ott éljen és dolgozzon, a házastársnak is joga van munkavállalóként tevékenységet végezni a fogadó országban (lakóhely szerinti ország).

Nem sokkal ezelőttiig e személy foglalkoztatásához való jogát a lakóhely szerinti országban az 1612/68/EGK rendelet 11. cikke biztosította. Mostantól ezt az Unió állampolgárainak és családtagjaiknak a tagállamok területén való szabad mozgási és tartózkodási jogáról szóló 2004/38/EK 23. cikke irányelv biztosítja. Következésképp az 1612/68/EGK rendelet 10. és 11. cikkét törölték.

A 2004/38/EK irányelv 23. cikke

Azon uniós állampolgár családtagjai, akik tartózkodási joggal vagy állandó tartózkodási joggal bírnak egy tagállamban, állampolgárságuktól függetlenül jogosultak munkavállalóként vagy önálló vállalkozóként kereső tevékenységet végezni.

Példák :

- ▶ Egy finn munkáltató felvesz egy munkavállalót Olaszországban. A munkavállaló egy argentin állampolgárt vesz nőül. A házastársaknak azonnal joguk van Finnországban tartózkodni, és ott munkavállalóként dolgozni. Az 1612/68/EGK rendelet 1. cikke értelmében ugyanez érvényes az EU állampolgárokra, és a 2004/38/EK irányelv 23. cikke értelmében az EU állampolgár feleségére is. Így egy harmadik állam ezen állampolgárának semmilyen munkavállalási engedélyre nincs szüksége.
- ▶ Egy horvát ápolónőnek, aki Horvátországban él (ez az ország jelenleg nem tartozik az Európai Unióhoz), hivatalból nincs joga Ausztriában dolgozni. Ehhez munkavállalási engedélyre van szüksége. Még, ha ez a horvát ápolónő egy német állampolgárral köt házasságot, aki Horvátországból indulva Ausztriában dolgozik határmenti ingázóként, akkor sem dolgozhat Ausztriában. Azonban, ha a házaspár Ausztriába költözik, nincs többé szükségük munkavállalási engedélyre.
- ▶ Egy magyarországi építőipari vállalat határozatlan idejű szerződés keretében ukrán munkásokat foglalkoztat, akiket átmenetileg kiküldetésbe küld Franciaországba. Ebben az esetben ez a vállalat nem köteles munkavállalási engedélyt kérni a francia hatóságoktól. Ez az EUMSZ 56. és 57. cikkéből következik (a szolgáltatásnyújtás szabadságáról szóló EK szerződés régi 49. és 50. cikke; a Vander Elst C-43/93 sz. ügyben hozott ítélet és a Bizottság / Luxemburg C-445/03 sz. ügyben hozott ítélet). Azonban, ha egy Magyarországon bejegyzett ideiglenes munkaerő-közvetítő iroda Franciaországba kiközvetít egy ukrán ideiglenes munkavállalót, e vállalkozás köteles Franciaországban munkavállalási engedélyt kérni.
- ▶ Egy izraeli balett-táncosnő Amszterdamban lakik (Hollandia), és Anversben (Belgium) dolgozik. Mivel nem az EU állampolgára, csak munkavállalási engedély birtokában dolgozhat. A belga családi ellátásokra (szociális ellátás) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendelet (vagy a 883/2004/EK rendeletnek a harmadik országokra történő kiterjesztésére irányuló 1231/2010/EU rendelet) alapján jogosult. Az 1612/68/EGK rendelet 7. cikkének (2) bekezdése alapján nem jogosult a szülési támogatásokra (szociális támogatás). Azért jogosult a családi pótlékra vonatkozó családi ellátásokra és nem a szülési támogatásokra, mert a harmadik államok állampolgárai a szociális ellátó rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendelet hatálya alá tartoznak, de a munkavállalók szabad mozgásáról szóló 1612/68/EGK rendelet hatálya alá nem tartoznak.

2.3 Az új tagállamok lakóinak foglalkoztatáshoz való joga

Az utóbbi években az Európai Unió két jelentős bővítésen esett át. 2004. május 1-jén a 15 tagú EU 25 tagúvá vált, tíz új tagállam (a „2004-es belépők”-nek nevezett Ciprus, Észtország, Magyarország, Lettország, Litvánia, Málta, Lengyelország, Szlovénia, a Szlovák Köztársaság és a Cseh köztársaság) csatlakozásával. Azután, 2007. január 1-jén az Unió 27 tagú lett, miután a „2007-es belépők”-nek nevezett két új ország csatlakozott hozzá (Bulgária és Románia).

A „rég” és „új” tagállamok mindegyik bővítéskor megállapodtak egy átmeneti rend kialakításáról. Ez lehetővé teszi a politikai vezetők számára, hogy fokozatosan bevezessenek egy érzékeny jogi kérdést, a munkavállalók szabad mozgásának szokásjogát. Ez lényegében azt jelenti, hogy meghatározzák, hogy a kiindulási rendszer szerint az új tagállamok állampolgárainak munkaszerződésre van szükségük ahhoz, hogy egy „rég” tagállamban dolgozzanak. Ezért van, hogy átmeneti időszakot kaphatnak.

Az átmeneti időszakok három szakaszból állnak (két év + három év + két év), és maximum hét évig tarthatnak:

A csatlakozást követő évek	A védzáradék fenntartásának feltételeként megkívánt feltételek
1. szakasz : a csatlakozástól számított 0 - 2 éven belül	Nincs ilyen
2. szakasz : a csatlakozástól számított 2 - 5 éven belül	A tagállam hivatalos, egyoldalú közlése az Európai Bizottság felé
3. szakasz : a csatlakozástól számított 5 - 7 éven belül	A munkaerőpiac súlyos megzavarása vagy megzavarásától való félelem esetében indoklással ellátott, hivatalos nyilatkozat

Elvileg a korlátozásoknak a második szakasz végén véget kell érniük. Súlyos zavarok esetén azonban az a tagállam, amelyik a második szakasz végén még nemzeti intézkedéseket alkalmaz, fenntarthatja ezeket az intézkedéseket a belépést követő hétéves időszak leteltéig, amennyiben ezt közli a Bizottsággal. Az átmeneti szabályok 2011.04.30-ig éltek a nyolc közép-kelet-európai ország esetében, és Bulgária valamint Románia esetében hatályuk 2013.12.31-én visszavonhatatlanul lejár.

A 2007-es belépők átmeneti szakaszának ma a második szakaszában vagyunk, mely 2011.12.31-én ér véget.

A bulgáriai és romániai munkavállalók már most szabadon beléphetnek a következő tagállamok munkaerő-piacára: Dánia, Görögország, Spanyolország, Portugália, Finnország, Svédország, Cseh Köztársaság, Ciprus, Észtország, Lettország, Litvánia, Magyarország, Lengyelország, Szlovénia és Szlovákia.

A bulgár és romániai munkavállalók még korlátozásokkal néznek szembe a következő tagállamok munkaerőpiacára való belépéskor: Belgium, Németország, Írország, Franciaország, Olaszország, Luxemburg, Hollandia, Ausztria, az Egyesült Királyság és Málta.

A területükre lépő harmadik országok állampolgáraihoz képest az Unió tagállamainak mindig elsőbbséget kell biztosítaniuk a bulgár és román munkavállalók számára.

Bulgária és Románia az Unió minden állampolgárának munkavállalóként szabad mozgást biztosít.

Az átmeneti szabályt kizárólag a munkavállalók szabad mozgására kell alkalmazni. A határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás a csatlakozás első napjától kezdve lehetséges.

A szolgáltatásnyújtás szabadsága magában foglalja egy önálló vállalkozó vagy egy vállalat számára, hogy megszakításokkal szolgáltatásokat nyújtson az Unió bármely más tagállamában, anélkül, hogy ehhez oda kellene települnie, vagy, hogy hátrányosan megkülönböztetnék más önálló vállalkozókhoz vagy vállalatokhoz képest.

A szolgáltatásnyújtás szabadsága tartalmazza továbbá annak jogát, hogy megszakításokkal a saját munkavállalóit egy másik országba küldje, ott kereskedelmi képviselőket nyisson, és aktívan igyekezzon szerződéseket kötni anélkül, hogy ehhez oda kellene települnie.

Egyedül Ausztriára és Németországra érvényes egy különleges garancia-záradék, melynek megfelelően a munkavállalók új tagállamba küldése bizonyos feltételekhez köthető. Ezt nem csak a 2004-es belépőkre, de a 2007-es belépőkre is alkalmazni kell. Ez a lehetőség

azonban csak a szolgáltatások egy korlátozott számára érvényes, mint pl. az építőiparra és az ipari takarításra, és csak akkor kell alkalmazni, ha az érintett területeket ez komolyan érinti.

3. fejezet : A 883/2004/EK rendelet a szociális biztonsági rendszerek koordinációjáról

3.1 Általános rendelkezések

A szociális biztonsági rendszerek koordinációja az 1971-ben elfogadott, a „szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra, önálló vállalkozókra és családtagjaikra történő alkalmazásáról szóló” 1408/71/EGK rendeleten, valamint az 574/72 megfelelő végrehajtási utasításon alapul. Ez a két rendelet lehetővé tette egy tagállam minden munkavállaló állampolgára számára az egyenlő elbánás és a szociális ellátások garantálását, bárhol történjen is a foglalkoztatásuk, és bárhol legyen is a lakóhelyük. 1971 óta ez a két rendelet számos módosításon esett át, egyfelől a nemzeti jogszabályok változásához való hozzáigazításuk céljából, másfelől az Európai Közösségek Bíróságának ítéleteiből eredő változások beépítése érdekében. E módosítások hozzájárultak a koordinációs közösségi szabályok összetettségének kialakulásához, és az Európai Parlament valamint a Tanács a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 2004. április 29-i, 883/2004/EK rendeletének kidolgozásához. 2010. május 1-től tehát a 883/2004/EK rendelet (Alaprendelet), valamint annak új 987/2009/EK Végrehajtási rendelete van hatályban az EU tagállamaiban. 2010.05.01-jétől az új rendelet elvileg a 2010.04.30-ig meghatározó 1408/71/EGK és az 574/72/EGK rendeletek helyébe lép.

Az 1408/71/EGK és az 574/72/EGK rendelet újabb utasításig hatályban marad (987/2009 sz. végrehajtási rendelet 96. cikke), a következők érdekében:

- a Tanács 1985. június 13-i 1661/85/EGK rendelete érdekében, mely a migráns munkavállalók szociális biztonságára vonatkozó közösségi szabályozás technikai változtatásait rögzíti Grönland tekintetében.
- az Európai Gazdasági Térségről szóló, Izland, Liechtenstein és Norvégiára, mint az Európai Gazdasági Térség államaira vonatkozó megállapodás érdekében
- egyfelől az Európai Közösség és tagállamai közötti 1999.06.21-i megállapodás, másfelől a Svájci Konföderáció között a személyek szabad mozgásáról szóló megállapodás és az 1408/71/EGK rendeletre vonatkozó, egyéb megállapodások tekintetében

mindaddig, amíg a megfelelő jogi alapokat hozzá nem igazítják a 883/2004/EK és a 987/2009/EK rendeletekhez.

Az 1231/2010/EK rendelet lehetővé tette a 883/2004/EK rendelet kiterjesztését harmadik országok azon állampolgáira, akik eddig egyedül az állampolgárságok miatt nem tartoztak e rendelkezések hatálya alá, és ezzel egyidejűleg a 859/2003/EK rendelet eltörlését.

A 883/2004/EK valamint a 987/2009 rendelet nem lép a nemzeti jogszabályok helyébe, de kizárólag koordinálja a különböző nemzeti szociális védelmi rendszereket, annak érdekében, hogy ha valaki élni kíván a szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz való jogával, ne szenvedjen hátrányt egy olyan személlyel szemben, aki mindig ugyanabban az államban lakott és dolgozott. A koordinációs rendelet előírásai a társadalombiztosítás különböző

ágazataiban esetleg kialakuló folytonosság-megszakadást törekednek kompenzálni a mobilis európaiak számára (munkavállalók, nyugdíjasok, tanulók, önálló vállalkozók stb.).

A mobilis európai munkavállaló számára ez konkrétan azt jelenti, hogy a társadalombiztosítási rendszerekhez kötődő jogait és kötelezettségeit alapvetően a közösségi jog garantálja, de azok alkalmazását továbbra is a munkahelye és/vagy a lakóhelye szerinti ország nemzeti szociális védelmi rendszere határozza meg.

A 883/2004 rendelet alapvető koordinációs alapelvei a következők:

- azon ország megjelölése, melynek törvényeit társadalombiztosításra vonatkozólag alkalmazni kell ;
- a különböző tagállamokban töltött biztosítási időszakok kötelező összevonása a családi ellátások, a betegség esetén járó szociális ellátások, a rokkantság, az öregség és a halál esetén járó járadékok kiszámításakor ;
- a társadalombiztosítási szolgáltatások exportálása;
- a társadalombiztosítási ellátások kiszámítási módjának koordinációja.

A 883/2004/EK rendelet csak a szociális biztonsági jogrendszereket szabályozza. Nem szabályozza a kiegészítő szociális biztonsági rendszereket (foglalkoztatói nyugdíj, magán-egészségbiztosítás, egészségbiztosítás és kiegészítő magánpénztári rokkantsági biztosítás stb.).

3.2 A társadalombiztosításra vonatkozóan alkalmazandó jogszabályok meghatározásának szabályai

A 883/2004/EK rendelet (és jelenleg még az 1408/71/EGK rendelet) meghatározza a munkavállalók Európai Gazdasági Térség (EGT) területén és Svájcban belül biztosított szabad mozgása érdekében a társadalombiztosítás terén alkalmazandó jogszabályok alapelveit. Ezek a rendelkezések előírják, hogy az európai munkavállalóknak melyik tagállamban kell társadalombiztosítással rendelkezniük. E a szabályok meghatározzák, hogy milyen társadalombiztosítási jogszabályokat kell alkalmazni egy adott esetben, megakadályozva ezzel azt, hogy egy mobilis személy (munkavállaló, nyugdíjas, tanuló, önálló vállalkozó stb.) Európában egyetlen szociális biztonsági rendszerbe se tartozzon, vagy, hogy egyszerre két ilyen rendszer hatálya alá is tartozzon.

A 883/2004/EK rendelet 11. cikke (1) bekezdésének a) pontja kiköti, hogy egy munkavállalóra egyszerre csak egy tagállam szociális biztonsági rendszerét lehet alkalmazni. Ezt hívjuk a kizárólagosság elvének.

Felvetődik azután a kérdés, hogy mely társadalombiztosítási jogszabályokat kell alkalmazni egy-egy konkrét esetben, tehát, hogy melyik tagállam az ún. illetékes tagállam. Ez az alkalmazás helye szerinti állam (*lex loci laboris*) elve, a legtöbbször ezt kell alkalmazni.

Ettől az általános szabálytól az esetek kis részében el kell tekinteni, 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), vagy ha a munkavállaló egyidejűleg több tagállamban is dolgozik (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.

A szakmai tevékenység jellege	Illetékes állam
Munkavállalóként vagy önálló vállalkozóként dolgozó határmenti ingázó munkavállaló	A 883/2004/EK rendelet 11(3). cikke: A szakmai tevékenység végzésének helye
Közzszolgálati munkavállaló	A 883/2004/EK rendelet 11. cikke (3) bekezdésének b) pontja: a foglalkoztatás helye szerinti állam
Hajószemélyzet	A 883/2004/EK rendelet 11. cikkének (4) bekezdése: A hajó zászlaja szerinti állam vagy a munkáltató szerinti állam, amennyiben az azonos a személyzet lakhelye szerinti állammal
Kiküldetésbe küldöttek	A 883/2004/EK rendelet 12. cikke: A kiküldetésbe küldő állam, azzal a feltétellel, hogy a munka előrelátható időtartama nem haladja meg a 24 hónapot, és, hogy ezt a személyt nem más helyettesíti.
Két vagy több államban is dolgozó munkavállaló, például - részidőben két vagy több tevékenységet végző személy - nemzetközi közúti vagy légi fuvarozási személyzet - váltakozó távmunkát végző személy	A 883/2004/EK rendelet 13. cikkének (1) bekezdése: A lakóhely szerinti állam , ha az érintett személy tevékenysége lényeges részét ott végzi, vagy ha az EU több, különböző tagállamában is székhellyel rendelkező több munkáltató számára is dolgozik. A munkáltató székhelye szerinti állam , ha az érintett személy a tevékenysége lényeges részét nem a lakóhelye szerinti államban végzi. A munkaidő és/vagy a díjazás kevesebb, mint 25%-a alatti arány nem számít lényeges tevékenység-résznek (a 987/2009/EK rendelet 14 cikkének (8) bekezdése).
Két vagy több államban is önálló vállalkozói tevékenységet végző személyek	A 883/2004/EK rendelet 13 cikkének (2) bekezdése: A lakóhely szerinti állam, amennyiben az érintett személy tevékenysége lényeges részét ott végzi, vagy az a tagállam, amelyben a tevékenységeinek legnagyobb része koncentráltan található.
Egyszerre több tagállamban is munkavállalói és önálló vállalkozói tevékenységet is végző személyek	A 883/2004/EK rendelet 13(3). cikke: A munkavállalói tevékenység szerinti állam

Példák

- Egy portugáliai állampolgár Spanyolországban dolgozik, de legalább hetente egyszer hazatér Portugáliába. Ez a munkavállaló határmenti ingázó. Az alkalmazás helye szerinti államban, azaz Spanyolországban rendelkezik társadalombiztosítással (a 883/2004/EK rendelet 11. cikke (3) bekezdésének a) pontja, illetve az 1408/71/EGK rendelet 13. cikke (2) bekezdésének a) pontja).
- Egy svéd vállalat kiküldetésbe küldi Dániába 18 hónapra a személyzeti vezetőt. Mivel ez egy kiküldetés, ez a munkavállaló továbbra is Svédországban rendelkezik társadalombiztosítással (a 883/2004/EK rendelet 12. cikkének (1) bekezdése, valamint CEE 1408/71/EGK rendelet 14. cikke (1) bekezdésének b) pontja).
- Egy olasz állampolgár egy francia vállalat számára fele-fele részben Franciaországban ill. Olaszországban dolgozik. Egyetlen tagállamban rendelkezik társadalombiztosítással, Olaszországban, mely a lakhelye és fizetett munkavállalóként a munkahelye szerinti ország. A francia munkáltatónak így Olaszországban kell

társadalombiztosítási járulékot fizetnie (a 883/2004/EK rendelet 13. cikke (1) bekezdésének a) pontja és az 1408/71/EGK rendelet 14. cikke (2) bekezdésének b) pontja).

- ▶ Egy német vállalat felvesz karbantartónak egy ausztriai állampolgárt, aki Olaszországban és Svájcban is dolgozik. Egyetlen tagállamban, Németországban rendelkezik társadalombiztosítással, ahol a munkáltatója székhelye található (1408/71/EGK rendelet 14. cikke (2) címének b) ii. pontja). Attól a naptól, hogy a 883/2004/EK rendelet Svájcra vonatkozólag is hatályba lép, 13. cikk (1) bekezdés b) pontját is alkalmazni kell.
- ▶ Egy francia állampolgár önálló vállalkozóként dolgozik Franciaországban, részidőben pedig Németországban. A 883/2004/EK rendelet 13. cikke (3) bekezdésének megfelelően munkavállalóként az alkalmazás helye szerinti államban, tehát Németországban, és önálló vállalkozóként szintén ott rendelkezik társadalombiztosítással.³
- ▶ Egy holland állampolgár, aki özvegyi nyugdíjat kap Hollandiában, a 883/2004/EK rendelet 11. cikke (3) e) pontjának megfelelően rendelkezik társadalombiztosítással. A 883/2004/EK rendelet 11. cikke (3) bekezdésének a) pontja szerint, ha elfogad egy „mini-job”-nak nevezett állást Németországban, már nem a holland, hanem a német szociális biztonsági rendszer szabályait kell rá alkalmazni. A „mini-job” állások olyan, havonta maximum 400 eurós havi fizetést biztosító állások, melyekre különleges társadalombiztosítási szabályok vonatkoznak.

Ez csak néhány példa, mely nem is törekszik kimerítő listát nyújtani a lehetőségekről. Ha valaki több államban is dolgozik, mindenképpen ki kell kérnie biztosítók tanácsát.

Néhány kivételes esetben el lehet térni a 883/2004/EK rendelet 11-15. cikkében előírt jogrendszertől. Ez a lehetőség az alábbiak szerint került megfogalmazásra a 16. cikkben:

A 883/2004 rendelet 16. cikke⁴

Két vagy több tagállam, e tagállamok illetékes hatóságai, vagy az e hatóságok által kijelölt szervezetek egyes személyek vagy személykategóriák érdekében közös megegyezéssel előírhatják a 11-15. cikktől való eltérés lehetőségét.⁵

3.3 A biztosítási időszakok összevonása

3.3.1 Áttérés egy másik szociális biztonsági rendszerre

Az, aki egy adott tagállamban dolgozik, ezen ország szociális biztonsági rendszeréhez is tartozik (lex loci laboris, a munkavégzés helye szerinti jog, a 883/2004/EK rendelet 11. cikke (3) bekezdésének a) pontja). A tagállam vonatkozó jogszabályai az Unió állampolgárai számára a szociális biztonsági rendszerhez tartozás szempontjából semmilyen feltételt nem írhatnak elő az állampolgárságukra vagy a lakhelyükre nézve. Azonban problémák adódhatnak az egyik szociális biztonsági rendszerről a másikra történő átállással. Sok tagállamban csak bizonyos időn át történő járulékfizetést követően válik jogosulttá az érintett

személy a szociális ellátásokra (hivatkozás a jogosultságot keletkeztető szükséges időtartamra). Gyakran a társadalombiztosításból származó ellátások időtartama és/vagy összege szintén feltételekhez kötött.

Sok európai mobilis munkavállaló már rendelkezett társadalombiztosítással abban a tagállamban, ahonnan származott. Ezért ők is fizettek járulékot azért, hogy jogosultakká váljanak a társadalombiztosítási ellátásra. Ha az új alkalmazás helye szerinti ország társadalombiztosítása feltételeket támaszt a jogosultságot keletkeztető szükséges időtartam vagy az ellátáshoz való jog tekintetében, az új alkalmazás helye szerinti ország rendszerére való átállással a társadalombiztosítással lefedett időszakok folytonossága meg-megszakadhat. Az európai előírások, különösen az EUMSZ 45. cikke ezt úgy tekintik, mint a munkavállalók szabad mozgásának akadályát. Ezért van az, hogy a 883/2004/EK rendelet 6. cikke olyan rendelkezéseket tartalmaz, melyek kikötik, hogy a más tagállamokban felhalmozott társadalombiztosítási időszakokat is figyelembe kell venni a társadalombiztosítási ellátáshoz való jog meghatározásakor (összevonódási szabályok).

A 883/2004/EK rendelet 6. cikke: Az időszakok összevonódása

A jelen rendelet eltérő rendelkezéseinek hiányában egy olyan tagállam illetékes intézménye, melynek a jogszabályai:

- az ellátáshoz való jog megszerzését, megtartását, időtartamát vagy behajtását,
- egy jogszabály által előírt előnyökhöz való jog elismerését,
- a kötelező, a szabadon választható vagy az önkéntes biztosításhoz való hozzájutást, vagy e biztosítás alóli mentesítést,

alárendelik a biztosítási, foglalkoztatási, önálló vállalkozási vagy lakóhellyel rendelkezési időszakok meglétének, úgy veszi figyelembe a szükséges mértékben a bármely más tagállam törvényeinek hatálya alatt munkavállalóként vagy önálló vállalkozóként végzett tevékenységek biztosítási, foglalkoztatási, önálló vállalkozási vagy lakóhellyel rendelkezési időszakait, mintha azok az ő saját törvényeinek hatálya alatt következtek volna be.

3.3.2 A társadalombiztosítás időszakok igazolása

Mostanáig az (E űrlapoknak nevezett) európai űrlapok és az azokban szereplő, az Önök jogainak meghatározásához és igazolásához szükséges információk lehetővé tették a különböző országok társadalombiztosítói között a határokon túli kommunikációt.

2010. május 1 óta új űrlapokat vezettek be az EU tagállamaiban. Egy kétéves átmeneti időszak után a jelenleg használt papír alapú E űrlapokat elektronikus űrlapokkal fogják helyettesíteni, melyek neve SED (Structured Electronic Document, Strukturált Elektronikus Dokumentum) lesz. A SED-ek tartalma hasonló lesz a jelenlegi papír alapú űrlapokéhoz.

Az átmeneti időszak alatt a papír alapú E űrlapokat fokozatosan lecserélik az E űrlapokkal elvileg azonos szerkezetű, ideiglenes használatú, papír alapú SED-ekre. Azután azokat átkonvertálják az EESSI (Electronic Exchange of Social Security Information, Európai Elektromos Aláírást Szabványosító Kezdeményezés) elektronikai információs társadalombiztosítási rendszerbe.

Ezen felül új, „hordozható” dokumentumokat (Hordozható dokumentum, azaz Portable Document ; PD) is bevezetnek, hogy egyes esetekben kibocsássák az állampolgár által kért információkat. Összesen tíz hordozható dokumentum létezik, közéjük tartozik az Európai Egészségbiztosítási Kártya is. A kártyán kívül a többi papír alapú űrlapon van. Ezeket 2010. május 1 óta, és az átmeneti időszakot követően is terjesztik.

A SED-ek és PD-k áttekintése :

- A sorozat (= applicable legislation) : alkalmazandó jogszabályok
- P sorozat (= pensions) : nyugdíjak
- S sorozat (= sickness) : betegség
- F sorozat (= family benefits) : családi ellátások
- DA sorozat (= accidents at work and occupational diseases): munkahelyi baleset és foglalkozási megbetegedések
- U sorozat (= unemployment) : munkanélküliség
- H sorozat (= horizontal issues) : egymással összefüggő kérdések

3.3.3 A szociális ellátásra vonatkozó számítási módszerek koordinálása

A 883/2004 koordinációs rendelet a 11 – 16. cikkében kiköti, hogy a mobilis határmenti ingázó munkavállaló hol rendelkezik társadalombiztosítással. Ez megakadályozza azt, hogy a munkavállaló két helyen is vagy egy helyen se rendelkezzen társadalombiztosítással. A társadalombiztosítás időszakok összevonódásának tárgyában hozott előírások megoldják a jogosultságot keletkeztető szükséges időtartam felfüggésével kapcsolatos esetleges problémákat.

Ugyanakkor a társadalombiztosítási rendszerek közötti nemzeti eltérések egyéb problémákat is okozhatnak. Így például a rokkant nyugdíjak, az öregségi nyugdíjak és a túlélő hozzátartozói nyugdíjak esetében a különböző tagállamok rendelkezései eltérően határozzák meg azt, hogy :

- mikor teljesülnek az ellátásra való jogosultság feltételei (rokkantság foka és/vagy kor);
- hogyan kell kiszámítani a rokkant nyugdíjat vagy az öregségi nyugdíjat, ha a kedvezményezett több tagállamban is felhalmozott társadalombiztosítási időszakokat, és így több államban is jogot szerzett ezekre.

3.4 A szociális ellátások exportálhatósága

Számos tagállamban az ellátáshoz való jog vagy annak kifizetése megszűnik, amint a munkavállaló elköltözik a szóban forgó tagállam területéről. Így a származási országba való visszatérés vagy egy másik tagállamba költözés esetén a szociális ellátásra megszerzett jogok elveszhetnek. Ez komolyan akadályozza a munkavállalók szabad mozgását.

Ezért a 883/2004/EK rendelet olyan rendelkezést tartalmaz, amely szerint a családi szociális ellátásokat, a betegség, rokkantság, öregség és halál esetén járó ellátásokat továbbra is fizetni kell a más tagállamban letelepült vagy a származási országukba visszatérő kedvezményezetteknek.

A 883/2004/EK rendelet 7. cikke: A lakóhelykötés eltörlése

E rendelet eltérő rendelkezéseinek hiányában, az egy vagy több tagállam jogszabályai vagy a jelen rendelet értelmében járó pénzbeni ellátást nem lehet semmiképpen csökkenteni, módosítani, felfüggeszteni, megszüntetni vagy elvenni azért, mert a kedvezményezett vagy családtagjai nem a fizetésre kötelezett intézmény tagállamában telepedett le.

A munkanélküli segítyt illetőleg azonban csak igen korlátozott időre, maximum 3 hónapra exportálható (a 883/2004/EK rendelet 64. cikke).

Példák

- Egy portugál határmenti ingázó, aki Portugáliában lakik, és szakmai múltját teljes egészében Spanyolországban dolgozva töltötte, teljes munkanélküliség esetén Portugáliában kap munkanélküli segélyt (a lakóhely szerinti ország elve, a 65. cikk (5) bekezdése). Ugyanakkor, ha csak csökkentett munkarendben dolgozik, Spanyolországban jogosult a munkanélküli segélyre (a 883/2004/EK rendelet 65. cikkének (1) bekezdése).
- Egy holland házaspár Olaszországba költözik. Az asszony rokkant nyugdíjat kap, a férfi munkanélküli segélyt. A rokkant nyugdíj exportálható (a 883/2004/EK rendelet 7. cikke), a munkanélküli segély exportálása csak három hónapra lehetséges (a 883/2004/EK rendelet 64. cikkének (1) bekezdése).

Ez a könyvelési kötelezettség nem korlátlan. Egyes nem járulék alapú, pénzbeni ellátások nem exportálhatók. Ezeket a 883/2004/EK rendelet X. sz. melléklete sorolja fel.

3.5 A társadalombiztosításból eredő ellátástípusokra vonatkozó rendelkezések

3.5.1 Betegség esetén járó és anyasági ellátások

Az, aki a családjával együtt az egyik tagállamban rendelkezik társadalombiztosítással, és a másikban lakik, a lakhelye szerinti ellátó szervnél jogosult a természetbeni ellátásra, az első tagállam illetékes intézménye megbízásából. Ha bármely oknál fogva ez a személy az illetékes tagállamban tartózkodik, hivatalból jogosult a természetbeni ellátásra ebben az államban. A határmenti ingázó családtagjaira azonban különleges előírások érvényesek.

Azok a biztosítottak, akik az illetékes államon kívüli, más tagállamban tartózkodnak, az ott tartózkodásuk ideje alatt orvosilag szükségessé váló természetbeni ellátásra jogosultak, figyelembe véve az ellátás típusát és a tervezett tartózkodás időtartamát. Ezeket az ellátásokat a kedvezményezett tartózkodása szerinti tagállam nyújtja, viszont a pénzübeli ellátásokat a kedvezményezett biztosítása szerinti tagállam fizeti.

A járadékra jogosult kedvezményezett másik tagállamban lakó családtagjainak szintén joguk van a természetbeni ellátásra, amit a lakhelyük szerinti intézmény fizet.

A **pénzübeli ellátásokra** vonatkozólag az alapelv az, hogy ha valaki a családjával az illetékes államon kívüli, más tagállamban lakik vagy tartózkodik, az illetékes intézmény – azaz az a szervezet, amelynél az ellátás kérésének időpontjában az érintett biztosítással rendelkezik – által fizetett pénzübeli ellátásra jogosult.

Egyes tagállamok az egészségbiztosításra vonatkozólag a jogosultságot keletkeztető szükséges időtartamok meglétét is figyelembe veszik (betegség esetén fizetendő munkabérhez, táppénzhez és/vagy az orvosi költségek térítéséhez való jog). Ilyenek a következő államok: Belgium, Dánia, Finnország, Franciaország, Írország, Norvégia és Ausztria. Az európai mobilis munkavállaló biztosításában meglévő megszakítások elkerülése végett a 883/2004/EK rendelet a 6. cikkében előírja, hogy ezek az időszakok összevonódnak a különböző tagállamok között.

E rendelkezésnek megfelelően az európai mobilis munkavállaló védett a betegség esetén fizetendő munkabérhez, táppénzhez és/vagy az orvosi költségek térítéséhez való jogában előforduló megszakítások ellen, de csak akkor, ha azt megelőzőleg egy másik tagállamban rendelkezett kötelező egészségbiztosítással. Egyébként ezt egy S1 űrlap (nyilatkozat a biztosítási, foglalkoztatási vagy lakóhellyel rendelkezési időszakok összevonódásáról)

segítségével bizonyítani kell az új lakóhelye és/vagy munkahelye szerinti ország egészségbiztosítási intézménye felé.

- ▶ Belgiumban csupán hat havi társadalombiztosítás megléte után jogosult valaki a táppénzre. Egy ír munkavállaló, aki Belgiumban dolgozik és három hónap után lebetegszik, ennek ellenére jogosult a táppénzre, amennyiben bizonyítékot (régi E-104 sz. (Irl) vagy S1 űrlap) szerez az írországi egészségbiztosítási intézményektől, hogy Írországból legalább 3 hónapon át biztosítással rendelkezett (a 883/2004/EK rendelet 6. cikke).
- ▶ Egy ápolónő Írországból lakik és dolgozik. Ez után elmegy Dániába, hogy ott dolgozzon és lakjon. Három hét után lebetegszik. Dániában az az elv, hogy a munkavállaló az első naptól jogosult a munkáltató által fizetett táppénzre, ha az azt megelőző 8 hét alatt legalább 74 órát dolgozott Dániában. Ha a betegség több mint két hétig tart, vagy, ha a munkaképtelenség időszakának kezdetekor a munkavállaló nem jogosult a munkáltató által fizetendő táppénzre, akkor a település fizeti a táppénzét, azzal a feltétellel, hogy a munkavállaló a betegségét megelőző tizenhárom héten át fizetésben részesüljön, és ezen időszak alatt legalább 120 órát dolgozzon. Ha az ír ápolónő be tudja mutatni az S1 űrlapot (melyet az ír Social Welfare Office-nál kell kérvényezni), és így bizonyítani tudja, hogy a munkaszerződését megelőzőleg több mint nyolc vagy tizenhárom héten át egészségbiztosítással rendelkezett Írországból, az írországi biztosítási időszakokat a dániai biztosítási időszakokkal egyenértékűként és azokkal együtt kell elszámolni. Így a Dániába kivándorolt ír ápolónő mindennek ellenére jogosult a dán egészségbiztosítási ellátásra.

A 883/04/EK rendelet 34. cikkének (1) bekezdése :

A tartós ápolási-gondozási ellátások felhalmozása

1. Amikor valaki tartós ápolás-gondozásra pénzbeni ellátást kap, amelyet betegség esetén nyújtott ellátásnak kell tekinteni, és amit így a 21. vagy a 29. cikk címén nyújtott pénzbeli ellátás fizetéseként az illetékes tagállam biztosít, ezzel egyidejűleg, a jelen fejezet keretein belül természetbeni ellátásban is részesülhet ugyanazon betegség címén egy másik tagállamnak - a lakóhelye vagy a tartózkodási helye szerinti - intézményénél, azzal, hogy az ellátások ellenértékét az első tagállam valamely intézményének vissza kell fizetnie. Ilyenkor a 35. cikk értelmében a 10. cikkben foglalt, az ellátások halmozásának tilalmáról szóló általános rendelkezést kizárólag a következő korlátozással lehet alkalmazni: ha az érintett személy kéri és megkapja azt a természetbeni ellátást, amelyre jogosult, a pénzbeni ellátás összege csökken az ő terhére vagy a költségek visszafizetésére kötelezett első tagállam illetékes intézményének terhére nyújtott természetbeni ellátás ellenértékével.

3.5.2 Munkahelyi baleset és foglalkozási megbetegedések esetén nyújtott ellátások

Az egészségbiztosítás tartalmazza a munkahelyi baleseteket, az utazás közben elszenvedett baleseteket, valamint a foglalkozási megbetegedések eseteit is.

- A munkahelyi balesetek vagy a foglalkozási megbetegedések a szakmai tevékenységhez kötődő balesetek. Az utazás közben elszenvedett balesetek a lakóhely és a munkahely között következnek be. Megjegyezzük, hogy a munkáltató köteles azonnal bejelenteni az utazás közben elszenvedett valamint a munkahelyi balesetet a vállalatánál.
- Foglalkozási megbetegedésen a szakmai tevékenység végzése közben, kizárólag vagy elsősorban káros anyagok vagy bizonyos munkák következtében kialakuló betegséget értjük. Minden egyes országban létezik a foglalkozási megbetegedések címén elismert megbetegedések hivatalos listája. Másfelől bizonyos feltételek mellett

lehet olyan megbetegedés, amit annak ellenére, hogy nem szerepel e listán, foglalkozási megbetegedésnek lehet tekinteni, mielőbb bizonyítást nyer, hogy a szakmai tevékenység váltotta ki.

A balesetbiztosítási szerv által nyújtott ellátások

- fizikai rehabilitáció (protézisek és segédeszközök) ;
- Munkaerőpiacra való visszatérés és munkába való visszailleszkedés ;
- Orvosi kezelések (a konzultációk díja és az orvosságok ára) ;
- Munkahelyi baleset esetén a fizetés elvesztését pótló táppénz ;
- Tartós munkaképtelenség vagy halál esetén (a túlélőknek) fizetendő pénzbeni ellátás.

A dolgozók nem fizetnek járulékot a balesetbiztosítási szerv felé. Ilyet egyedül a munkáltató fizet.

A 883/2004/EK rendelet 36. cikke kiköti az alábbiakat a munkahelyi baleset és foglalkozási megbetegedés esetén nyújtandó természetbeni és a pénzbeni ellátásra vonatkozóan: Elvileg a pénzbeni ellátást az alkalmazás helye szerinti ország illetékes intézménye nyújtja, a hatályos jogszabályainak megfelelően. Az, aki munkahelyi baleset vagy foglalkozási megbetegedés áldozata lett, és az illetékes államon kívüli, más tagállamban lakik vagy tartózkodik, jogosult a munkahelyi baleset és a foglalkozási megbetegedések esetén nyújtandó különleges természetbeni ellátásra. Ezeket az ellátásokat a lakóhelye vagy a tartózkodása szerinti intézmény az általa alkalmazott jogszabályoknak megfelelően nyújtja, mintha az érintett személy e jogszabályoknak megfelelően lenne biztosított.

Ha egy határmenti ingázó vagy migráns munkavállaló húsz éve biztosítással rendelkezik az egyik tagállamban, azután egy évig egy másik tagállamban, baleset vagy foglalkozási megbetegedés esetén csak azon tagállamtól jogosult pénzbeli ellátást (táppénzt) kapni, amelyikben utoljára társadalombiztosítással rendelkezett. (Az egységes járadék módszere, semmilyen arányosítási számításnak, és több tagállam résznyugdíj-fizetésének nincs helye).

Példa

- Munkahelyi baleset és foglalkozási megbetegedés esetén egy Luxemburgban dolgozó német határmenti ingázó jogosult a természetbeni és a pénzbeni ellátásra is (orvosi ellátás ill. táppénz). A természetbeni ellátásra a lakóhely szerinti országban jogosult (az adott esetben Németországban). Azonban a határmenti ingázó kaphat orvosi ellátást az alkalmazás helye szerinti országban, azaz Luxemburgban is. A határmenti ingázónak be kell nyújtania a DA1 (a régi E 123) típusú dokumentumot a lakóhelye szerint illetékes egészségbiztosítási pénztárnál. A munkahelyi balesettel kapcsolatban a természetbeni ellátás költségeinek megtérítéséhez való jog 100%-os. E természetbeni ellátások tartalmazzák az orvosi ellátást, az orvosságok költségeit, az ortopédiai eszközöket, az ápolást, a rehabilitáció miatti kórházi vagy klinikai tartózkodást, valamint a szakmai életben való részvételre irányuló ellátást. A pénzbeni ellátásokat a határmenti ingázónak a luxemburgi jogszabályoknak megfelelően nyújtják.

Azon tagállam illetékes intézménye, amelyiknek a jogszabályai egy munkahelyi baleset vagy foglalkozási megbetegedés áldozata szállítási költségeinek átvállalását szabályozzák (a 883/2004/EK rendelet 37. cikke), a szállítási költségeket az illető lakóhelye szerinti másik tagállam megfelelő helyéig állja. Ha nem határmenti ingázóról van szó, a szervnek előzetesen bizonyítania kell ezt a szállítást.

Olyan foglalkozási megbetegedés esetén, amely kockázatának korábban az Unió két vagy több tagállamában is ki volt téve, elvileg kizárólag azon ország balesetbiztosítási szerve

illetékességébe tartozik az ellátás, amelyikben az adott személy utoljára a megbetegedést okozó tevékenységet utoljára végezte (a 883/2004/EK rendelet 38. cikke).

Ha a munkahelyi baleset vagy foglalkozási megbetegedés áldozata lakóhely szerinti országot szeretne váltani, mindenképpen meg kell kérnie előtte az illetékes egészségbiztosítási szerv engedélyét, mivel a természetbeni ellátásokat az új lakóhely szerinti országban kell fölvennie. Elvileg a pénzbeni ellátásokat közvetlenül az a balesetbiztosítási szerv fizeti, amelynél az illető biztosítással rendelkezik.

A 883/2004/EK rendelet 39. cikke rendelkezéseket tartalmaz a foglalkozási megbetegedés súlyosbodásának esetére is.

A 883/04/EK rendelet 40. cikkének (1) bekezdése: Egy ország jogszabályi sajátosságainak figyelembe vételére vonatkozó szabályok

1. Ha nem létezik a munkahelyi baleset vagy foglalkozási megbetegedések elleni biztosítás abban a tagállamban, ahol az érdekelt lakóhelye vagy tartózkodási helye található, vagy ha ilyen biztosítás létezik, de nincs megfelelő intézmény a természetbeni ellátások nyújtására, ezeket az ellátásokat az illető lakóhelye vagy tartózkodási helye szerinti, a betegségek esetén természetben nyújtott ellátásokért felelős intézmény biztosítja.

3.5.3 Rokkantság

A határmenti ingázó munkavállalónak vagy a határmenti ingázónak a társadalombiztosítása szerinti tagállamban (alkalmazás helye szerinti állam) van joga rokkant nyugdíjra (csökkent munkaképességi járadékra). A 883/2004/EK rendeletnek megfelelően a rokkant nyugdíjakat egy más tagállam is kiszámíthatja, és e nyugdíj exportálható oda. Ez azt jelenti, hogy a határmenti ingázó munkavállaló gond nélkül tartózkodhat a lakóhelye szerinti ország területén vagy akár máshol, és közben megkapja a régi alkalmazás helye szerinti államtól a rokkant nyugdíját.

A 70. cikknek megfelelően a szóban forgó különleges, nem járulékalapú ellátások nem exportálhatók. Ez olyan ellátásokra vonatkozik, amelyek többek között a fogyatékkal élők védelmét szolgálják, s melyek szorosan kapcsolódnak az érintett személy szociális környezetéhez az érintett tagállamban, és amelyeknek listája a 883/2004/EK rendelet X. mellékletében szerepel.

Sok tagállam kívánja meg a rokkantsági nyugdíjra való jogosultságot keletkeztető időtartamok meglétét. Egyik szociális biztonsági rendszerről a másikra való áttérés esetén, ami az európai mobilis munkavállalókkal gyakran meggesik, bekövetkezhet, hogy az illető társadalombiztosításának folytonossága megszakad. A 883/2004/EK rendelet 45. cikke a rokkant nyugdíjra való jogosultság tekintetében az európai mobilis munkavállalót a biztosítási időszakok összevonódásának elismerésével védi meg.

A 883/2004/EK rendelet 45. cikke: Az időszakok összevonódására vonatkozó különleges rendelkezések

Ha egy tagállam jogszabályai az ellátáshoz való jog megszerzését, megőrzését vagy visszaszerzését biztosítási vagy lakóhellyel rendelkezési időszakok teljesítéséhez kötik, e tagállam illetékes szerve az 51. cikk (1) bekezdését a szükséges változtatásokkal szükség szerint alkalmazza.

Az Európai Unión belül igen nagy eltérések vannak a rokkantsági nyugdíjrendszerek között. Ezek egyfelől az illető munkaképességének értékelését érintik. Másfelől, a rokkantsági

ellátás tekintetében, két alapvetően eltérő rendszer létezik: a fokozatosan keletkező jogokon, valamint a kockázaton alapuló rendszerek.

A rokkantsági kategóriák száma (rokkantsági fok) országról országra eltérőek: Belgiumban egyetlen rokkantsági kategória létezik; Németországban, Hollandiában és Portugáliában két ilyen kategória van. Görögországban 50%-os munkaképesség alatt csökkent (részleges) munkaképességű az illető. A munkaképesség csökkenése Spanyolországban 33%-kal indul, Litvániában 45%-kal, Romániában 50%-kal, és Szlovákiában 41%-kal. A szociális rendszerek közelítésének és harmonizációjának hiányából fakadóan előfordulhat, hogy egy migráns munkavállalót vagy egy határmenti ingázót az egyik államban 0%-os munkaképességűnek nyilvánítanak, egy másikban pedig 100%-osnak.

A rokkant nyugdíjak kiszámítása és koordinációja a nemzeti rendelkezések eltérő volta miatt bonyolult :

A rokkantság esetén nyújtott ellátásra vonatkozólag a tagállamokban kétféle jogi előírás létezik. Az A típusú előírásokkal rendelkező tagállamok közé soroljuk azokat a tagállamokat, amelyekben a rokkantság esetén nyújtott ellátás összege független a biztosítási időszakok és lakóhellyel rendelkezési időszakok hosszától, és amelyeket kifejezetten megnevez a 883/2004/EK rendelet VI. melléklete: ilyenek a Cseh Köztársaság, Észtország, Írország, Görögország, Lettország, Finnország, Svédország és az Egyesült Királyság. Ezek a rendszerek különleges koordináció alá esnek (egyetlen járadék). A többi tagállam a 883/2004/EK rendelet B kategóriájába tartozik.

Egyes országokban a rokkant nyugdíj összege a befizetés időtartamától függ (innen ered a „jogok fokozatos létrehozásán alapuló rendszer” elnevezést): minél tovább fizetett járulékot a biztosított a rokkanttá válását megelőzőleg, annál magasabb a nyugdíja. E rendszerek szerint nincs szükség arra, hogy az érintett személy a rokkanttá válásakor biztosítással rendelkezzen. Más szóval az, aki a rokkanttá válását néhány évvel megelőzőleg már abbahagyta a munkát, ennek ellenére jogosult a rokkant nyugdíjra, mégpedig a régi járulékfizetési időszakok hosszától függően. Ezekben az országokban a rokkantsági nyugdíjat az öregségi nyugdíjakhoz hasonlóan számítják ki.

Más országokban a nyugdíj összege nem a járulékfizetés időtartamától függ (kockázaton alapuló rendszer). A nyugdíjak összege mindig ugyanaz, akár 5, 10, akár 20 évig volt az illetőnek biztosítása a rokkantnyugdíj fizetést megelőzőleg. Ezekben az államokban azonban a rokkantsági nyugdíjhoz való jog csak akkor áll fenn, ha az adott személy a rokkanttá válásakor ténylegesen rendelkezik társadalombiztosítással. Elvileg nincs joga a rokkant nyugdíjra még akkor sem, ha csak kicsivel a rokkanttá válása előtt hagyta abba a munkát.

Az egyetlen országban biztosítással rendelkező személyek nyugdíjának összegét ugyanolyan módon számítják ki, mint ezen ország állampolgáraiét, az ezen államban hatályos jogszabályoknak megfelelően.

A több országban is biztosítással rendelkezők:

- Azok, akik kizárólag olyan országokban rendelkeznek biztosítással, ahol a nyugdíj összege a biztosítási időszakoktól függ, minden tagállamból más-más nyugdíjat kapnak. Minden egyes nyugdíj összege az adott államban töltött biztosítási időszakok hosszától függ.
- Azok, akik kizárólag olyan tagállamokban rendelkeznek biztosítással, ahol a nyugdíj összege nem függ a biztosítási időszakoktól, annak az országnak a nyugdíját fogják kapni, ahol a rokkanttá váláskor épp biztosításuk volt. Még ha ebben az országban rövid ideig (pl. egy év) volt is biztosításuk, akkor is megkapják e nyugdíj teljes

összegét. Viszont semmilyen nyugdíjra nem lesz joguk a többi államban, ahol korábban biztosítással rendelkeztek.

- Ha valakinek először egy olyan tagállamban volt biztosítása, ahol a nyugdíj összege a biztosítási időszakok hosszától függ, majd egy olyan államban, ahol ez nincs így, két nyugdíjat fog kapni, egyet az első államtól, amit az ezen állam jogszabályai szerint ott meglévő biztosítási időszakai szerint számítanak ki, és egyet azon államtól, ahol a rokkanttá válás időpontjában biztosítással rendelkezett.
- Ha az adott személy először egy olyan államban rendelkezett biztosítással, ahol a nyugdíj összege nem függ a biztosítási időszakok hosszától, azután egy olyan államban, ahol ez éppen ellenkezőleg van, a két különálló nyugdíjat kap, melyek mindegyike az adott országban általa eltöltött biztosítási időszakok tartamától függ.

A nyugdíj kiszámítása : arányos vagy részleges nyugdíj - koordináció

A nyugdíj kiszámítását a 883/2004/EK rendelet 52. cikke (az ellátások rögzítése) írja elő. Minden tagállamnak három számítást kell elvégeznie :

- 1) a nemzeti nyugdíj: független ellátás
- 2) az elméleti összeg
- 3) az arányos nyugdíj

ad 1) A nemzeti nyugdíj kiszámítása: független ellátás/nyugdíj

A nemzeti nyugdíj az a rokkant nyugdíj, melyre egy európai mobilis munkavállaló jogosult egy tagállamban a biztosítási időszakok alapján. Ezt a tagállam nemzeti jogszabályainak megfelelően határozzák meg. A másik tagállamokban megszerzett biztosítási időszakokat nem veszik figyelembe. A nemzeti rokkant nyugdíjat független ellátásnak hívják.

ad 2) Az elméleti nyugdíj kiszámítása: elméleti ellátás/ nyugdíj

Az elméleti nyugdíj az az összeg, amelyre egy európai mobilis munkavállaló jogosult volna, ha minden, ténylegesen más tagállamokban felhalmozott biztosítást ugyanígy, ebben az egyetlen tagállamban halmozott volna föl (fiktív rendelkezés). A munkavállalónak semmi joga nincs erre az elméleti összegre. Kiszámítása csak egy közbenső szakasza az arányos nyugdíj kiszámításának. Ha a jogi előírások szerint az ellátás összege független az eltelt időszakoktól, ezt az összeget elméletinek tekintik.

ad 3) Az arányos nyugdíj kiszámítása : arányos ellátás/nyugdíj

Az arányos rokkant nyugdíjat úgy kapjuk meg, hogy megszorozzuk a nyugdíj elméleti összegét (ad. 2) egy törtszámmal. A tört nevezője a tagállamban töltött időszak hosszát jelöli, a számláló pedig az összes tagállamban töltött időszakok összes időtartamát, melyeket az elméleti összeg kiszámításakor figyelembe vesznek. Az arányos nyugdíjat rokkant nyugdíjnak vagy államközi nyugdíjnak is nevezik.

Az (arányos) rokkant nyugdíj összegét a következők szerint kell kiszámolni:

A tagállamban teljesített biztosítási időszak hossza

=

Elméleti rokkant nyugdíj egy tagállamban

Az összes tagállamban teljesített összes biztosítási időszak együttes összege

Végül a nemzeti rokkantsági járadékot (ad. 1 független ellátás) összevetik az arányos ellátással (ad. 3). Ezután minden egyes tagállam a legmagasabb rokkantsági járadékot fizeti.

Egy munkaképtelennek nyilvánított határokon túl dolgozó munkavállaló számára öt különböző eset állhat fenn, melyek mindegyikére más-más rend érvényes :

- a) A munkavállaló kizárólag olyan tagállamokban dolgozott, melyek a 883/2004/EK rendelet VI. mellékletében is szereplő kockázaton alapuló rendszert alkalmazzák (A típus): különleges koordináció
- b) A munkavállaló kizárólag olyan tagállamokban dolgozott, amelyek a 883/2004/EK rendelet VI. mellékletében nem szereplő, kockázaton alapuló rendszert alkalmaznak (A típus) : arányos koordináció
- c) A munkavállaló kizárólag olyan tagállamokban dolgozott, amelyek a jogok fokozatos keletkezésén alapuló rendszert alkalmaznak.
- d) A munkavállaló először olyan tagállamban dolgozott, amelyik a jogok fokozatos keletkezésén alapuló rendszert alkalmaz, utoljára pedig egy olyanban, amelyik kockázaton alapuló rendszert alkalmaz.
- e) A munkavállaló először olyan tagállamban dolgozott, amelyik kockázaton alapuló rendszert alkalmaz, és utoljára olyanban, amelyik a jogok fokozatos keletkezésén alapuló rendszert alkalmaz.

A koordináció esetei és példák

ad a) A munkavállaló kizárólag olyan tagállamokban dolgozott, amelyek a 883/2004/EK rendelet VI. mellékletében is szereplő kockázaton alapuló rendszert alkalmaznak (A típus): különleges koordináció

- Egy munkavállaló egy éven át dolgozik Svédországban (kockázaton alapuló rendszer, tartalmazza a VI. melléklet). Azelőtt tizenöt évig dolgozott Lettországon (kockázaton alapuló rendszer, szintén tartalmazza a VI. melléklet). Rokkantság esetén ennek a munkavállalónak csak a svéd rokkant nyugdíj egészéhez van joga (egységes nyugdíj), függetlenül a korábbi biztosításától. A 883/2004/EK rendelet 44. cikkének (1) bekezdése értelmében ugyanúgy joga van a svéd rokkantsági járadékra, mintha mindig Svédországban rendelkezett volna társadalombiztosítással.

E különleges koordináció eredményeképp a munkavállaló jogosult a rokkant nyugdíjra (ún. egységes nyugdíj).

ad b) A munkavállaló kizárólag olyan tagállamokban dolgozott, amelyek a 883/2004/EK rendelet VI. mellékletében nem szereplő, kockázaton alapuló rendszert alkalmaznak (A típus) : arányos koordináció.

- Egy munkavállaló egy éven át Belgiumban dolgozik (kockázaton alapuló rendszer, a VI. sz. mellékletben nem szerepel). Azelőtt tizenöt éven át Hollandiában dolgozott (kockázaton alapuló rendszer, szintén nem szerepel a VI. sz. mellékletben). A 883/2004/EK rendelet 52. cikkének megfelelően rokkantság esetén ez a munkavállaló a holland arányos rokkant nyugdíjra (15/16) és a belga arányos rokkant nyugdíjra (1/16) is jogosult, vagy ha úgy előnyösebb, a belga teljes nyugdíjnak a holland arányos részleges nyugdíjjal csökkentett összegére (15/16) (a 883/2004/EK rendelet 52. cikkének (3) bekezdése). Ha a munkavállaló egyáltalán nem jogosult a belga arányos rokkant nyugdíjra, amennyiben a holland jog szerint 100%-ban rokkant, jogosult a holland arányos rokkant nyugdíjra (15/16).

E második példában feltételezzük, hogy a rokkantságot mindkét országban megállapították. Márpedig az értékelési kritériumok gyakran államról államra nagyon eltérőek. A rokkantság

fokára vonatkozó döntést azon állam intézményei hozzák meg, amelyben a munkavállaló biztosítva volt, ezen ország törvényeinek megfelelően. Egyedül Belgium, Franciaország és Olaszország fogadja el egymás között a másik országban megállapított rokkantsági fokot (a 883/2004/EK rendelet VII. sz. melléklete).

Ha a második példában a rokkantságot csupán Hollandiában állapítják meg, de Belgiumban nem, ez a munkavállaló jogosult a teljes összegű holland rokkant nyugdíjra. Fordított esetben, ha a rokkantságot csak Belgiumban ismerik el, de Hollandiában nem, a munkavállaló csak a részleges belga nyugdíjra jogosult.

ad c) A munkavállaló kizárólag olyan tagállamokban dolgozott, amelyek a jogok fokozatos keletkezésén alapuló rendszert alkalmaznak.

- Egy migráns munkavállaló lakóhelye és munkahelye tizenöt évig Ausztriában volt (a jogok fokozatos keletkezésén alapuló rendszer), azután tíz évig Németországban lakik és dolgozik (a jogok fokozatos keletkezésén alapuló rendszer). A 883/2004/EK rendelet 45. ill. 52. cikkének megfelelően rokkantság esetén ez a munkavállaló az arányos német rokkant nyugdíjra (részleges nyugdíj) (10/25), és arányos osztrák rokkant nyugdíjra (15/25) jogosult. Ha az osztrák jognak megfelelően semmilyen rokkantságot nem állapítanak meg, de a német jog szerint rokkant, a munkavállaló csak az arányos osztrák rokkant nyugdíjra (15/25) jogosult.

ad d) A munkavállaló először olyan tagállamban dolgozott, amelyik a jogok fokozatos keletkezésén alapuló rendszert alkalmaz, utoljára pedig egy olyanban, amelyik kockázaton alapuló rendszert alkalmaz.

- Egy munkavállaló tizenöt évig Németországban dolgozott (a jogok fokozatos keletkezésén alapuló rendszer). Azután tíz évig Hollandiában dolgozott (kockázaton alapuló rendszer). Rokkantság esetén ez a munkavállaló jogosult a teljes holland rokkant nyugdíjra. Ha a német jog szerint szintén megállapítják a rokkantságot, az illető jogosult az arányos német rokkant nyugdíjra (15/25) is. A 883/2004/EK rendelet 522. cikke szerint Hollandiának két számítást kell elvégeznie: a teljes holland nyugdíjból ki kell vonnia a holland arányos rokkant nyugdíj előtti (10/25) arányos német rokkant nyugdíjat (15/25). A 883/2004/EK rendelet 52. cikkének (3) bekezdése szerint az érintett személy a legmagasabb összegre jogosult.

ad e) A munkavállaló először olyan tagállamban dolgozott, amelyik kockázaton alapuló rendszert alkalmaz, és utoljára olyanban, amelyik a jogok fokozatos keletkezésén alapuló rendszert alkalmaz.

- Egy munkavállaló húsz éven át a Cseh Köztársaságban dolgozik (kockázaton alapuló rendszer), majd tíz évig Luxemburgban (a jogok fokozatos keletkezésén alapuló rendszer). A 883/2004/EK rendelet 46. ill. 52. cikkének megfelelően rokkantság esetén ez a munkavállaló jogosult az arányos luxemburgi rokkant nyugdíjra (10/30), és az arányos cseh rokkant nyugdíjra (20/30). Ha a rokkantságot a cseh törvények szerint 0%-osnak, és a luxemburgi jognak megfelelően 100%-osnak ítélik meg, a munkavállaló csak az arányos luxemburgi rokkant nyugdíjra jogosult (10/30). Az ebből eredő jövedelem-kiesés fedezésére a lakóhelye szerinti szociális hivatalokhoz kell fordulnia.

Az egyes országok társadalombiztosítási szervei további információkkal szolgálnak.

3.5.4 Öregségi nyugdíj

Elvileg, az európai mobilis munkavállaló az öregségi nyugdíjra vonatkozó jogát minden olyan tagállamnál érvényesítheti, amelynél társadalombiztosítással rendelkezik. A figyelembe vehető öregségi nyugdíj a tényleges biztosítási időszakok hosszától függ (arányos ezekkel).

Az öregségi nyugdíj kérelmet a 987/2009/EK végrehajtási rendelet 45. cikke szabályozza : az öregségi nyugdíj iránti kérelmet a munkavállaló lakóhelye szerinti intézménynél vagy azon tagállam intézményénél lehet benyújtani, amelynek a jogszabályait utoljára alkalmazni kellett rá. Ha a lakóhelye szerinti intézmény által alkalmazott jogszabályokat soha nem alkalmazták az érintett munkavállalóra, ez az intézmény átadja a kérelmet azon tagállam hasonló intézményének, melynek a jogszabályai utoljára rá érvényesek voltak. A kérelem benyújtásának idejét minden érintett intézménynek kötelező figyelembe vennie. A 987/2009/EK végrehajtási rendelet 46-48. cikke szabályozza a kérelmezési eljárást : melyek az ellátás-igénylésekkor megkívánt adatok és dokumentumok, az érintett intézmény miként kezeli a kérelmeket, és hogyan közli a határozatokat a kérelmezővel.

Egységes európai harmonizációs intézkedések hiányában a nemzeti nyugdíjrendszerek nagyon eltérőek. Egyes rendszerek a munkavállalóknak nyújtanak biztosítást (pl. Spanyolország, Írország, Belgium, Portugália), mások az állampolgároknak nyújtanak biztosítást (alapnyugdíj) (pl. Hollandia, Svédország, Dánia). A nyugdíjra jogosító életkor tagállamról tagállamra változó (Hollandia : 65 év, Norvégia : 67 év, Franciaország : 60 év stb.). Egyes országok lehetővé teszik az előnyugdíjat, alacsonyabb vagy ugyanolyan összegű nyugdíj fizetése mellett (Németország, Belgium, Luxemburg stb.), mások ezt nem teszik. A nyugdíjak kiszámításának alapja szintén jelentős különbségeket mutat. Egyes tagállamokban a nyugdíjak a foglalkozásból származó jövedelemhez kötődnek (Belgium, Németország, Franciaország stb.), míg másokban függetlenek ettől (Hollandia, Dánia stb.). Egyes tagállamok (pl. Németország) a jogosultságot keletkeztető szükséges időtartamot veszik figyelembe.

Az öregségi nyugdíj és a túlélő hozzátartozói nyugdíjak területén is léteznek különleges koordinációs rendelkezések. Minden egyes tagállam, amelyekben egy személy biztosítással rendelkezik, az előírt korhatár elérésekor öregségi nyugdíjat biztosít utóbbi számára. Az illetékes intézmény az egyes, érintett tagállamok jogszabályainak megfelelően köteles figyelembe venni a teljesített időszakokat, akár normál, akár különleges rendszer szerint teljesítették azokat. Ugyanakkor, ha egy tagállam jogszabályai egyes ellátások nyújtását ahhoz a feltételhez kötik, hogy a biztosítási időszakok teljesítése kizárólag egy bizonyos munkakörben, vagy egy bizonyos önálló vállalkozói tevékenység keretében, vagy egy meghatározott szakmában történjen, a más tagállamokban teljesített időszakokat ezen ellátások nyújtása alapjaként csak akkor veszik figyelembe, ha azokat egy ezzel megegyező rendszer alapján teljesítették.

Léteznek szabályok az ellátásoknak az illetékes intézmények általi kiszámítására vonatkozólag is, és arra is, hogy hogyan számítják a halmozódásokat (a 883/2004/EK rendelet 52-59. cikke).

Az, aki különböző tagállamok jogszabályainak megfelelően olyan ellátásokat kap, amelyek teljes összege alacsonyabb a lakóhely szerinti állam joga által előírt minimális ellátásnak, ezen állam intézményétől kiegészítő ellátást kell, hogy kapjon.

A 883/2004/EK rendelet 7. cikkének megfelelően az öregségi nyugdíjat és a túlélő hozzátartozói nyugdíjat közvetlenül egy másik tagállamban kell fizetni. Ez azt jelenti, hogy a határokon túl dolgozó munkavállaló gond nélkül tartózkodhat a lakóhelye szerinti ország területén vagy másutt, így is kapja a régi alkalmazás helye szerinti államtól az öregségi nyugdíjat.

Ami a kötelező öregségi nyugdíjat illeti, a következő koordinációs elveket kell alkalmazni :

- A valamely tagállam területén megszerzett nyugdíj-jogosultság garantált. A kötelező öregségi nyugdíj megváltása, a járulékok visszafizetése vagy azok más államba való átvitele nem lehetséges.

- A tagállam területén megszerzett nyugdíj kifizetése akkor történik meg, amikor az érintett személy eléri az adott tagállamban hatályos nyugdíjkorhatárt. Más tagállamokban az öregségi nyugdíjat azonnal kifizetik (a 883/2004/EK rendelet 7. cikke, „A lakóhelyikötés eltörlése”). Ezt nem kell alkalmazni a járulékfizetésen alapuló kiegészítő szociális ellátásokra (ún. különleges, nem járulékalapú ellátások, melyek a 9. fejezetben valamint a 883/2004/EK rendelet X. sz. mellékletében is szerepelnek).
- Ha egy európai mobilis munkavállaló nem rendelkezik elég hosszú ideig társadalombiztosítással egy tagállamban, mert ez utóbbi jogosultságot keletkeztető szükséges időtartam meglétét írja elő az öregségi nyugdíj-igénylés feltételéül, a más tagállamokban szerzett biztosítási időszakokat figyelembe kell venni az e nyugdíjra való jogosultság megállapításakor (a 883/2004/EK rendelet 52. cikke). Ha egy európai mobilis munkavállaló kevesebb, mint egy évig rendelkezett biztosítással egy tagállamban, az öregségi nyugdíját nem ez a tagállam fizeti ki, hanem az a tagállam, ahol a munkavállaló utoljára társadalombiztosítással rendelkezett (a 883/2004/EK rendelet 57. cikke).

Példák

- ▶ Egy munkavállaló Németországban dolgozik. Azelőtt, öt éven át Hollandiában lakott (ez alatt nem feltétlenül dolgozott), és tíz évig Belgiumban dolgozott. 63 éves korában benyújtotta német öregségi nyugdíjra való igényét. Az, hogy joga van-e belga korengedményes öregségi nyugdíjra, attól függ, mennyi ideig rendelkezett társadalombiztosítással. 63 éves korában a Belgiumban, Hollandiában és Németországban töltött biztosítási időszakok összevonása révén jogosulttá válik a belga öregségi nyugdíjra. Az, hogy 63 éves korában belga öregségi nyugdíjra jogosult, nem jelenti azt, hogy holland öregségi nyugdíjra is jogosult már ebben a korban. A holland kötelező nyugdíjat csak 65 éves kortól fizetik.
- ▶ Szakmai pályája egy időszakában egy francia munkavállaló 10 hónapon át Németországban dolgozott határmenti ingázóként. Mivel kevesebb, mint 1 évig rendelkezett társadalombiztosítással Németországban, nem tarthat igényt német öregségi nyugdíjra (a 2004/EK rendelet 47. cikke). Mindazonáltal a kérdéses időszakok tekintetében a munkavállaló jogosult egy öregségi nyugdíjra, melyet az a tagállam fizet, ahol utoljára dolgozott (esetünkben Franciaország).
- ▶ Egy svéd dolgozó fizetett munkavállalóként 4 évig Németországban dolgozott. A német jog alapján egyáltalán nem jogosult német öregségi nyugdíjra, mert nem rendelkezett (a várakozási időnek megfelelő) legalább ötévi biztosítással. Ám, ha legalább egy évig más tagállamban is biztosítással rendelkezett, mégis joga van a német öregségi nyugdíjra, az összes biztosítási időszak elismerése és összevonása révén.

A nyugdíj kiszámítását a 883/2004/EK rendelet 52. cikke írja le (az ellátások rögzítése). Minden tagállamnak három számítást kell elvégeznie :

- 4) a nemzeti nyugdíj : független ellátás
- 5) az elméleti összeg
- 6) az arányos nyugdíj

ad. 1 A nemzeti nyugdíj kiszámítása: független ellátás / nyugdíj

A nemzeti nyugdíj az az öregségi nyugdíj, amelyre egy európai mobilis munkavállaló egy tagállamban eltöltött biztosítási évek alapján jogosulttá válik. Ezt az adott tagállam nemzeti jogszabályainak megfelelően határozzák meg. Nem veszik figyelembe a más tagállamokban teljesített biztosítási időszakokat. A nemzeti öregségi nyugdíjat független ellátásnak hívják.

ad. 2 Az elméleti nyugdíj kiszámítása: elméleti ellátás / nyugdíj

Az elméleti nyugdíj az az összeg, amelyre egy európai mobilis munkavállaló jogosult volna, ha a más tagállamokban ténylegesen felhalmozott összes biztosítási időszakot ugyanúgy egyetlen tagállamban teljesítette volna (fiktív rendelkezés). A dolgozónak semmilyen joga nincs e erre az elvi összegre. A kiszámítása egyszerűen egy köztes szakaszt jelent az (arányos) nyugdíj számításában. Ha e jogi előírások szerint a szolgáltatás összege független az eltelt időszakok időtartamától, ezt az összeget elméletinek kell tekinteni.

ad. 3 Az arányos nyugdíj kiszámítása : arányos ellátás / nyugdíj

Az arányos nyugdíjat úgy kapjuk meg, hogy megszorozzuk a nyugdíj elméleti összegét (ad. 2) egy törtszámmal. A tört nevezője egy adott tagállamban töltött időszak hosszának, a számláló pedig az összes tagállamban töltött és az elméleti összeg kiszámításánál figyelembe vett időszakok összes időtartamának felel meg. Az arányos nyugdíjat arányos nyugdíjnak vagy államközi nyugdíjnak is nevezik. Az arányos öregségi nyugdíjat a következőképpen kell kiszámítani :

A tagállamban teljesített biztosítási időszak hossza
----- = elméleti rokkant⁶ nyugdíj egy tagállamban
Az összes tagállamban teljesített összes biztosítási
időszak együttes összege

Végül a nemzeti nyugdíj összegét (önálló ellátás ad. 1) összevetik az arányos nyugdíjjal (ad. 3). Ezután minden egyes tagállam a legmagasabb összegű nyugdíjat fizeti.

Példa :

- Egy osztrák laborasszisztens 23 évig dolgozott Ausztriában, 2 évig Németországban, azután további 15 évig Olaszországban. Európában összesen 40 évig rendelkezett társadalombiztosítással. Az olasz nyugdíjbiztosító a következő számításokat végzi el : Az olasz öregségi nyugdíjat (független nyugdíj) az olasz jogszabályok alapján számítja ki. Azután kiszámítja az elméleti nyugdíjat, amit megkaphatott volna, ha Olaszországban 40 évig biztosítással rendelkezett volna. Ezután meghatározzák az arányos öregségi nyugdíjat. Ez az elméleti öregségi nyugdíj 15/40-edének felel meg. A (független) olasz nemzeti öregségi nyugdíjat összevetik az arányos öregségi nyugdíjjal. Ezek közül a magasabbik összeg lesz az, amit kifizetnek. Ezt a számítást Ausztriában és Németországban is el kell végezni. Németországban a jogosultságot keletkeztető szükséges időtartam öt év. A német nemzeti nyugdíj (független nyugdíj) nem kerül kiszámításra. A laborasszisztens csak az arányos német nyugdíjra jogosult.

A 883/2004/EK koordinációs rendeletnek a kötelező nyugdíj kérelmezésére és kiszámítására vonatkozó rendelkezéseit nem kell alkalmazni a kiegészítő nyugdíjjogosultságra (kiegészítő foglalkozási nyugdíj, köztisztviselői nyugdíj stb.), melyre vonatkozóan a Közösségen belül mozgó munkavállalók és önálló vállalkozók kiegészítő nyugdíjjogosultságának megőrzésére vonatkozó 98/49/EK irányelv az irányadó. Az európai mobilis munkavállalónak tehát magának kell kérnie a kiegészítő nyugdíját, üzemi öregségi nyugdíj-előtakarékosságból származó nyugdíj-kiegészítést stb. Következésképp az is nagyon fontos, hogy gondosan megőrizze a megfelelő adatokat, és rendszeres kapcsolatot tartson fel a vonatkozó kasszákkal és/vagy nyugdíjalapokkal. Ez elkerülhetővé kellene, hogy tegye a nyugdíja folytonosságának a mobilitása miatti későbbi megszakadását.

3.5.5 Munkanélküliség esetén járó ellátások

A munkanélküliség esetén járó ellátások kiszámításakor egy tagállam illetékes intézménye úgy veszi figyelembe a biztosítási időszakokat, a foglalkoztatási vagy az önálló vállalkozói tevékenység időszakait, mintha azokat az adott tagállam jogszabályainak hatálya alatt teljesítették volna. A biztosítási időszakok figyelembe vételének szabályait ezen túl a 883/2004/EK rendeletnek megfelelően az önálló vállalkozókra is alkalmazni kell.

A 883/2004/EK rendelet 61. cikke: A biztosítási, foglalkoztatási időszakok vagy önálló vállalkozói tevékenység időszakainak összevonására vonatkozó szabályok

1. Egy tagállam illetékes intézménye, amelynek a jogszabályai az ellátásra való jogosultság megszerzését, megőrzését, visszaszerzését vagy időtartamát vagy bizonyos biztosítási, vagy foglalkoztatási, önálló vállalkozói tevékenység-végzési időszakok teljesítéséhez kötik, úgy veszi figyelembe – a szükséges mértékben - a bármely más tagállam jogszabályainak hatálya alatt teljesített biztosítási, foglalkoztatási vagy önálló vállalkozói tevékenység-végzési időszakokat, mintha azokat az ő saját jogszabályainak hatálya alatt teljesítették volna.

A munkanélküliség esetén nyújtott ellátás kiszámítását a 883/2004/EK rendelet 62. cikke szabályozza :

A 883/2004/EK rendelet 62. cikke: Az ellátások kiszámítása

1. Egy olyan tagállam illetékes intézménye, melynek jogszabályai előírják, hogy az ellátások kiszámítása a fizetés vagy a korábbi munkából származó jövedelem összegén kell alapuljon, kizárólag az érdekelt által az ezen állam jogszabályainak hatálya alatt utoljára felvett fizetést vagy munkából származó jövedelmet veszi figyelembe.

2. Az 1. bekezdést kell alkalmazni abban az esetben is, ha az illetékes intézmény által alkalmazott jogszabályok az ellátás kiszámításának alapjául szolgáló fizetés meghatározásához megadott referencia időszakot írnak elő, és ha ezen időszak teljes egésze vagy egy része alatt az érdekelt egy másik tagállam jogszabályainak hatálya alá tartozik.

Az új rendelet főleg két, a munkanélküliség esetén járó ellátásokhoz kapcsolódó kérdést szabályoz :

- Ezen ellátások exportálását egy másik tagállamban való álláskeresés érdekében (a 883/2004/EK rendelet 64. cikke)
- A munkanélküliség esetén járó ellátásokhoz való jogot azon munkanélküliek esetében, akik legutolsó foglalkoztatásuk időtartama alatt egy másik tagállamban, és nem az illetékes államban laktak (a 883/2004/EK rendelet 65. cikke).

Példa

- Egy görög állampolgár öt éven át dolgozik Görögországban, azután Németországba költözik. Három év németországi munka után munkanélkülivé válik. Németországban csak akkor van joga valakinek a munkanélküliség esetén járó ellátásokra, ha legalább 360 napon át végzett olyan munkát, ami után biztosítást kellett fizetnie. Az időszakok összevonásának és beillesztésének köszönhetően a görög munkavállaló jogosult a német munkanélküliség esetén járó ellátásokra, mert igazolni tudja, hogy a munkával töltött időszakai összesen öt évre és három hónapra rúgnak (a 883/2004/EK rendelet 61. cikke). A 883/2004/EK rendelet 62. cikkének megfelelően az ellátásokat kizárólag a Németországban megkeresett fizetés alapján számítják ki.

A munkanélküliség esetén járó ellátásokról egyéb információkat tartalmaz a jelen útmutató 9., 10. és 12. fejezete. A munkanélküliség esetén járó különleges, nem járulékalapú ellátásokra való jogosultságot a 883/2004/EK rendelet X. melléklete szabályozza.

3.5.6 A családi ellátások

A családi ellátások egyfelől a családi pótlék vagy a juttatások, melyeket a családok addig kapnak, amíg a gyermekek képesek nem lesznek ellátni magukat. Ezeket a szülők jövedelmétől függetlenül fizetik, amíg a gyermek el nem ér egy bizonyos kort, vagy be nem fejezte a tanulmányait. Ha a gyermek jövedelemmel rendelkezik, plafon összegeket határoznak meg.

Másrészt a családi ellátások tartalmazzák egyfelől a gyermek első éveiben fizetett ellátásokat is, amikor az egyik szülő egyáltalán nem végez kereső tevékenységet, vagy csak részidőben dolgozik, és ehelyett a gyermek tanításának szenteli magát (szülői felkészítési támogatás).

A 883/2004/EK rendelet 8. fejezete kiköti, hogy melyik tagállamnak kell főleg a családi ellátásokat fizetnie, és hogyan lehet elkerülni a fölhalmazódást. Egyes tagállamok, mint Belgium, a családi ellátások megítélését munkavállalóként végzett szakmai tevékenységhez kötik. Más tagállamok, mint Németország vagy Hollandia, csak akkor nyújtanak családi ellátásokat, ha a gyermekek letelepednek az ő területükön. A 883/2004/EK rendelet 67. cikkének értelmében egy munkavállaló az illetékes tagállam (az alkalmazás helye szerinti állam) családi ellátások jogszabályainak megfelelően igényt tarthat az illetékes tagállamtól eltérő, más tagállamban lakó családtagjai részére is a családi pótlékre, éppen úgy, mintha a családtagjai ebben a tagállamban laktának.

Példa

- Egy munkavállaló és családtagjai Belgiumban telepedtek le. Csak az egyik szülő dolgozik, határmenti ingázó Hollandiában. Hollandiában a családi ellátásokhoz való jogosultság a lakóhely alapján jár, Belgiumban a családi ellátásokhoz való jogot gyakran a foglalkoztatás alapján ismerik el. A 883/2004/EK rendelet 67. cikkének megfelelően a család holland családi ellátásra jogosult az alkalmazás szerinti államban. A holland családi ellátásokat exportálni kell. A belga családi ellátásra viszont semmi joguk nincsen.

Egy nyugdíjas az illetékes tagállam családi ellátásokra vonatkozó jogszabályainak megfelelően jogosult a nyugdíjra. Az 1408/71/EGK rendeletben az egyfelől a nyugdíjasok és az árvák, másfelől az egyéb társadalombiztosítással rendelkező biztosítottak közötti különbségtételt a 883/2004/EK rendelet nem tartja fenn. Így a családi ellátások és a családi pótlék közötti megkülönböztetés fölöslegessé válik, mindenki a családi ellátások ugyanazon skálájában részesül, akár nyugdíjas, akár árvát gondozó személy, ugyanolyan mértékben, mint a munkavállalók és munkanélküliek.

Ha egy munkavállaló és családja lakóhelye a biztosítás szerinti tagállamon kívüli, más tagállamban van, megeshet, hogy két családi ellátási rendszer is érvényes lesz rájuk egyszerre (az ellátások halmozása). Igen gyakran a család a lakóhely szerinti állam jogszabályainak megfelelően is jogosult a családi ellátásra. Annak elkerülése végett, hogy a családi ellátásokat kétszer fizessék ki, vagy a jogszabályok ütközése miatt egyszer se fizessék ki, a jogok halmozásának esetére bevezettek egy rangsorolási mechanizmust.

A 883/2004/EK rendelet 68. cikke: Rangsorolási mechanizmus az ellátások halmozása esetén

1. Ha ugyanazon időszakra és ugyanazon családtagokra vonatkozóan több mint egy tagállam jogszabályai is ellátást írnak elő, az alábbi rangsorolási mechanizmust kell alkalmazni :

a) ha több mint egy tagállam részéről is ellátás jár különböző jogcímenek, az elsőbbségi rend a következő : a munkavállalóként vagy önálló vállalkozóként végzett tevékenység címén keletkezett jogosultságoké az elsőbbség, a járadék föl vételéből származó jogosultságoké a második hely, és csak ezek után következnek a lakóhely címén keletkezett jogok ;...

Példa

- Egy munkavállaló és családtagjai Hollandiában telepedtek le. A szülők közül csak az egyik dolgozik, mégpedig Belgiumban és Hollandiában, a másik szülő a holland családi ellátásokra jogosult a lakóhelye címén (például havonta 70 €). Belgiumban a határmenti ingázó a foglalkoztatás címén jogosult a belga családi ellátásokra (például havonta 90 €). A család jogosult több tagállam (Hollandia és Belgium) ellátására is jogosult, különböző okokból. A 883/2004/EK rendelet 68. cikkének megfelelően a belga családi ellátások (havonta 80 €) kifizetése elsőbbséget élvez. A holland családi pótlék-kifizető pénztár másodlagosan kifizeti a holland családi ellátások (havonta 70 €) és a belga családi ellátások (havonta 80 €) közötti különbséget (az emelés havonta 0 €).

Ha a két szülő különböző tagállamokban dolgozik, és a családi ellátásokra való jogosultságukat egyformán a foglalkoztatás alapján szerzik meg, amennyiben a szülők egyike a lakóhelyük szerinti államban dolgozik, a család elsődlegesen a lakóhelye szerinti államban jogosult a családi ellátásokra (a 883/2004/EK rendelet 68. cikke (1) bekezdésének b) i)) pontja). A másik tagállam másodlagosan fizeti a családi ellátásait. Ha a másodlagos tagállamban előírt családi ellátások magasabbak azoknál, amelyeket az illetékes és elsődleges tagállamban nyújtanak, a másodlagos tagállam a különbségnek megfelelő összeget nyújtja.

Példa

- Egy munkavállaló és családtagjai Hollandiában telepedtek le. Az egyik rokon Hollandiában dolgozik, ő a munkája címén a holland családi ellátásokra jogosult (pl. havonta 70 €). A másik rokon Belgiumban dolgozik, ahol a belga családi ellátásokra való jogosultság kizárólag foglalkoztatás címén jár (például havonta 90 €). A család két tagállam (Hollandia és Belgium) ellátására is jogosult ugyanazon okból. A 883/2004/EK rendelet 68. cikkének megfelelően a holland családi ellátások (havonta 80 €) kifizetésének van elsőbbsége. A belga családi pótlék kifizető pénztár másodlagosan fizeti a holland (havonta 70 €) és a belga (havonta 80 €) közötti különbséget (havonta 10 € emelés).
- Egy család lakóhelye Lengyelországban van. Az apa határmenti ingázó Németországban, az anya Lengyelországban dolgozik. A családban két gyerek van (6 és 9 évesek): Ha a két szülő az Unió két különböző országában dolgozik, az alkalmazás helye szerinti országban van elsőbbsége a jogosultságoknak, amely azonos a gyermekek lakóhelye szerinti országgal. Az a fontos, hogy a másik tagállam kötelezhető arra, hogy másodlagosan ellátást fizessen. Ebben az esetben, ha az ellátás itt magasabb, ez az állam a különbségnek megfelelő összegeket kell, hogy kifizesse, pl. a Németországban lakó és Lengyelországban dolgozó határmenti ingázó számára a lengyelországi és a németországi családi pótlék közötti különbséget. Lengyelországban csak akkor fizetnek családi pótlékot, ha a nettó jövedelem családtagonként nem magasabb 504 PLN (126 EUR)-nál. Ebben a példában a 6-9 év

közötti gyermekek (adott esetben) Lengyelországban kapnak családi pótlékot, 23 EUR⁷ összegben. Ám mivel az apa Németországban dolgozik, a család a 184 EUR⁸ (németországi családi pótlék) és a 23 EUR (lengyelországi családi pótlék) közötti különbséget kapja meg.

- Ha az előző példával szemben az anya nem dolgozik, elsődlegesen Németország az illetékes állam.

Ha a két szülő határmenti ingázóként dolgozik ugyanabban a tagállamban, a családi ellátásokra való jogosultság csak az alkalmazás helye szerinti állam jogszabályai szerint létezik. Ugyanez igaz a gyermekeit egyedül nevelő szülő családjára. Ugyanakkor, ha az alkalmazás helye szerinti államban semmilyen jogosultságuk nincs a családi ellátásokra, a lakóhely szerinti állam fizethet ilyet. A 883/2004/EK rendeletnek megfelelően azonban erre nem köteles.

Példa

- A család lakóhelye Németországban van. A két szülő határmenti ingázó Hollandiában. Csak a holland családi ellátásokra jogosultak (családi pótlék, gyermekgondozási támogatás, „Kindgebonden budget” [gyermekgondozással kapcsolatos költségvetés] stb.). A 883/2004/EK rendelet 11. cikke 3 bekezdésének a) pontja értelmében német kiegészítő családi ellátásokra nem jogosultak, a holland jogot kell alkalmazni.
- Egy anya, aki egyedül neveli gyermekeit, Németországban lakik, és Hollandiában dolgozik. A 883/2004/EK rendelet szerint a holland családi ellátásokra jogosult, de nem jogosult a németországi ellátás szerinti emelésre. A családi pótlék nyújtásának maximális kora Hollandiában 18 év, Németországban 25 év. A C-352/06 Bosmann ügy óta a hollandiai családi pótlék lejártá után Németországban, a német jognak megfelelően még kaphat családi pótlékot.

4. fejezet : Az európai munkajog

4.1 Általános rendelkezések

A munkajog olyan intézményes jog, mely meghatározza a munkavállalók és munkáltatók munkahelyi jogait és kötelezettségeit. A nemzeti munkajog egy nagy részét befolyásolja az Európai Unió munkajoga. Ez utóbbi, melyet „szociálpolitikának” neveznek, az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) X. címe alapján számos jogi aktusból áll, melyek meghatározzák az Európai Unió minimális követelményeit a következőkre nézve:

- munkafeltételek, konkrétan a munkahelyi megkülönböztetés-mentességre, a munkahelyi biztonságra, a munkaidőre, a részidős és határozott időre kötött munkaszerződésre, és a munkavállalók kiküldetésére vonatkozó rendelkezések;
- a munkavállalók tájékoztatása és véleményének kikérése, különösen a csoportos létszámleépítések vagy a vállalatátí tulajdonviszonyok változása esetében.

Az intézményes jog az EGK, a közvetlenül alkalmazandó EK és az EU rendeleteket és irányelveket tartalmazza. Az irányelveket előbb át kell ültetni a vonatkozó nemzeti jogba.

Ezen átültetés folyamán a tagállamok rendelkeznek bizonyos mozgástérrel, és így kedvezőbb rendelkezéseket is meghatározhatnak a munkavállalók számára az irányelvben állóknál. Az európai munkajogi jogszabályok a következők :

- A 44/2001/EK rendelet („ Brüsszel I ”) – az illetékes munkaügyi bíróság
- Az 593/2008/EK rendelet („ Róma I ”) – az alkalmazandó munkajog
- A 96/71/EK irányelv – a munkavállalók kiküldetése

A nemzeti hatóságok, és különösen a bíróságok illetékesek a közösségi jognak a nemzeti jogba való átültetését célzó nemzeti intézkedések alkalmazására. Az Európai Közösségek Bírósága fontos szerepet tölt be jogvita esetén, és jogi véleményeket bocsát ki a nemzeti bíróságok által a jog értelmezésével kapcsolatban feltett kérdésekre vonatkozóan. Így az európai állampolgárok jogai és kötelezettségei az egész Unióban garantáltak. Az Európai Közösségek Bírósága fontos ítéletei közé tartozik a Viking, Laval, Rüffert és a Bizottság v. Luxemburg ügyben hozott ítélet (ld. II. rész 8. fejezet).

4.2 Az illetékes munkaügyi bíróság: a 44/2001/EK rendelet

A 44/2001/EK rendelet „a polgári és kereskedelmi ügyekben a joghatóságról, valamint a határozatok elismeréséről és végrehajtásáról” közösségi szabályokat rögzít a polgári és kereskedelmi ügyekben hozott határozatok bírósági elismerésére és az illetékességre vonatkozóan. Ezt a rendeletet az európai mobilis munkavállalókra is alkalmazni kell.⁹

Az egyéni munkaszerződésekre vonatkozólag a 44/2001/EK rendelet 19. cikke „ Illetékesség az egyéni munkaszerződések ügyében” kiköti, hogy:

Az a munkáltató, aki egy tagállam területén lakik, beidézhető :

1) a lakóhelye szerinti tagállam bírósága elé, vagy

2) másik tagállamban:

a) a munkavállaló szokásos munkavégzésének helye szerinti bíróságra vagy az utolsó szokásos munkavégzésének helye szerinti bíróságra, vagy

b) ha a munkavállaló nem ugyanazon országban teljesíti vagy teljesítette szokásos munkáját, a munkavállalót felvevő létesítmény helye szerinti bíróság elé.

Példák

- ▶ Egy francia állampolgár határmenti ingázó Németországban. Egy napon látja, hogy túl kevés fizetést kapott. Az illetékes bíróság Németországban van, mert ez a határmenti ingázó kizárólag Németországban dolgozott.
- ▶ Egy Olaszországban lakó kereskedelmi képviselőt francia munkáltatója az olaszországi ügyfeleivel való kapcsolattartás céljából alkalmazza. A fizetés kifizetésével kapcsolatban vita van a képviselő és a munkáltató között. A munkavállaló a követelését egy olaszországi bíróságon át hajthatja be, mivel tevékenységét Olaszországban végzi.

A 44/2001/EK rendelet 20. cikke

- 1. A munkáltató nem léphet fel azon tagállam bíróságánál, amelyiknek a területén lakik.*
- 2. E szakasz rendelkezései nem sértik azt a jogát, hogy viszontkeresetet nyújtson be a jelen szakasznak megfelelően benyújtott eredeti kérelemmel megkeresett bírósághoz.*

Példa

- Egy belga állampolgár határmenti ingázó Hollandiában. Ott a munkavállaló csak akkor elbocsátható, ha a holland bíróság erre elbocsátási engedélyt adott. Azonban a 44/2001/EK rendelet 20. cikke (1) bekezdésének megfelelően a munkáltató csak a belga bíróságtól kérheti az elbocsátási engedélyt. Ebben az esetben a belga bíróságnak a holland jogot kell alkalmaznia.

A 44/2001/EK rendelet 21. cikke

A jelen szakasz rendelkezéseitől csak joghatósági megállapodások értelmében lehet eltérni :

- 1) ha azok a vita kialakulása után keletkeztek, vagy*
- 2. ha azok a munkavállaló számára a jelen szakaszban megjelöltektől eltérő, más bíróságok megkeresését is lehetővé teszik.*

Példa

- Egy belga állampolgár határmenti ingázó Hollandiában. Egy munkavállaló ott csak akkor elbocsátható, ha a holland bíróság erre elbocsátási engedélyt adott. Azonban a 44/2001/EK rendelet 20. cikke (1) bekezdésének megfelelően a munkáltató csak a belga bíróságtól kérheti az elbocsátási engedélyt. A 44/2001/EK rendelet 21. cikkének megfelelően lehetőség van a holland bíróságot illetékesnek nyilvánítani a vita keletkezését követően. – Fontos : az a munkaszerződésbeli kikötés, mely a holland bíróságot ruházza fel jogi illetékességgel, semmis.

4.3 Alkalmazandó munkajog: az 593/2008/EK rendelet

4.3.1 Jogi megfontolások

Az alkalmazandó munkajog kérdése mindenekelőtt akkor vetődik fel, ha egy munkavállalót munkáltatója ideiglenesen kiküldetésbe küld, vagy tartósan áthelyez egy másik országba. Ellenben, ha a munkavállaló „spontán módon” szakmai tevékenységet keres egy másik országban, ez utóbbi munkajogát kell a leggyakrabban alkalmazni. Egyes multinacionális csoportok ugyanakkor élnek szabad választási jogukkal, melyet az 593/2008/EK rendelet 3. cikkének (1) bekezdése biztosít számukra.

A szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló 593/2008/EK rendeletet (Róma I) azokra a polgári és kereskedelmi ügyekben meglévő kötelezettségekre kell alkalmazni, amelyek kapcsolódnak a különböző államok jogához. Ez a rendelet az 1980. évi Római Szerződést az Unió jogi eszközévé teszi, azt frissíti és a helyébe lép. A joghatóságra vonatkozó 44/2001/EK rendelettel a polgári és kereskedelmi ügyekben a joghatóságról, valamint a határozatok elismerésével („Brüsszel I.”) és a nem szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó törvényről szóló 864/2007/EK rendelettel („Roma II.”) együtt ez a rendelet a polgári és kereskedelmi ügyekben alkalmazott szerződésszerű és nem szerződésszerű kötelezettségekre vonatkozó, kötelező szabályegyettest hoz létre a nemzetközi magánjogban. Az 1998. évi Bécsi cselekvési terv és a 2004-es Hágai program a cselekvési tervével hangsúlyozta a kolíziós szabályok összehangolásának fontosságát a kölcsönös

elismerés elvének a polgári és kereskedelmi ügyekben való alkalmazásakor. A munkajoggal kapcsolatban az 593/2008/EK rendelet a következő okokat sorolja föl:

(34) Az egyéni munkaszerződésekre vonatkozó szabály nem sértheti a kiküldetés helye szerinti állam kötelező érvényű törvényeinek az Európai Parlament és a Tanács - a munkavállalók szolgáltatásnyújtás keretében történő kiküldetéséről szóló - 1996. december 16-i, 96/71/EK irányelve által előírt alkalmazását.

(35) A dolgozók nem foszthatók meg azon rendelkezések védelmétől, amelyektől megegyezéssel nem lehet eltérni, vagy amelyektől csak – a munkavállaló számára - kedvező irányba lehet eltérni.

(36) Az egyéni munkaszerződések tekintetében a más országban történő munkavégzést átmenetinek kellene tekinteni, ha a munkavállalóról feltételezhető, hogy a külföldi feladatainak elvégzése után a származási országában fogja folytatni a munkáját. Egy új munkaszerződés megkötése az eredeti munkáltatóval vagy az eredeti munkáltatóval azonos vállalatcsoporthoz tartozó új munkáltatóval nem akadályozhatja meg, hogy úgy tekintsük, hogy a munkavállaló egy másik országban átmenetileg végzi a munkáját.

4.3.2 Az alkalmazandó jog megválasztásának szabadsága

Az alkalmazandó jog megválasztásának szabadságát az 593/2008/EK rendelet 3. cikkének (1) bekezdése szabályozza:

A szerződésre a felek által választott törvények az irányadók. Ennek eldöntése vagy a felek kifejezett döntésével történik, vagy bizonyos módon a szerződés rendelkezéseiből vagy az eset körülményeiből következik. E választással a felek kijelölhetik, hogy a szerződés egészére vagy csak egy részére mely jog az irányadó.

Példa

- Egy francia munkáltató felvett egy Ausztriában lakó kereskedelmi képviselőt az olaszországi ügyfeleivel való kapcsolattartás céljából. Az osztrák, a francia és az olasz munkajogot is kiköthetik, mint irányadó jogot. Ám azt is ki lehet kötni, hogy pl. a litván munkajog legyen rájuk irányadó.

4.3.3 Kötelező rendelkezések

Az 593/2008/EK rendelet 4. cikke : Az alkalmazandó jog kikötésének hiányában alkalmazandó jog

1. A 3. cikknek megfelelően, és az 5-8. cikkek sérelme nélkül alkalmazott választási jog gyakorlásának hiányában az alábbi szerződésre az irányadó jogot a következők szerint kell meghatározni:

...

2. Ha a szerződésre alkalmazandó jogot az 1. bekezdés nem dönti el, vagy, ha a szerződés elemeire az 1. bekezdés több, a-tól h-ig tartó pontja is vonatkozik, a szerződés azon ország törvényének hatálya alá kerül, amelyben a jellemző szolgáltatást nyújtó fél szokásos lakóhelye található.

3. Ha az eset körülményeinek összességéből az következik, hogy a szerződés láthatólag szorosabb kapcsolatot mutat egy másik országgal, mint az 1. vagy (2) bekezdésben álló ország, a másik ország törvényeit kell alkalmazni.

4. Ha az alkalmazandó jogot nem lehet az (1) vagy (2) bekezdés alapján meghatározni, a szerződésre azon ország törvényei irányadók, melyekkel a legszorosabb a kapcsolata.

Az 593/2008/EK rendelet 8. cikke : Egyéni munkaszerződések

1. Az egyéni munkaszerződésekre vonatkozóan a felek által a 3. cikk alapján kiválasztott törvény az irányadó. Ez a választás azonban nem eredményezheti a munkavállaló megfosztását attól a védelemtől, amit azok a rendelkezések biztosítanak számára, amelyekről a jelen cikk 3. és 4. cikkének (2) bekezdése szerint alkalmazandó törvény értelmében nem lehet eltekinteni.

2. Amennyiben a felek nem választják meg az irányadó jogot, az egyéni munkaszerződésre annak az országnak a törvényei az irányadók, amelyben, vagy ennek hiányában, ahonnan a munkavállaló a szerződés teljesítése érdekében szokásosan a munkáját végzi. Ha a munkavállaló átmenetileg egy másik országban végzi munkáját, az nem tekintendő a munkavállaló a szokásos munkavégzési helye megváltozásának.

3. Ha a (2) bekezdés alapján az irányadó jogot nem lehet meghatározni, a szerződés azon ország törvényeinek a hatálya alá kerül, amelyben a munkavállalót foglalkoztató létesítmény elhelyezkedik.

4. Ha a körülmények összességéből az következik, hogy a szerződés szorosabb kapcsolatot jelent a (2) vagy (3) bekezdésben álló országgal, e másik ország lesz az irányadó.

Minden körülmények között mindig be kell tartani továbbá a rangsorolási mechanizmust (593/2008/EK rendelet 9. cikke). E mechanizmus szabályainak súlya nagyobb, mint az egyéni munkavállaló védelméé. A közérdeket szolgálják (a közrendre vonatkozó és kötelező érvényű törvények”). Ilyen például a kötelező minimálbér, a munkafeltételekről szóló törvények stb. Minden tagállamnak megvannak a saját kötelező érvényű törvényei (rangsorolási mechanizmus).

Az 593/2008/EK rendelet 5. cikke: Kötelező érvényű törvény

1. A kötelező érvényű törvény egy olyan kötelező érvényű rendelet, amelynek betartását egy ország alapvető fontosságúnak ítéli a közérdek – a politikai, társadalmi vagy gazdasági szerveződés - védelme érdekében, és ezért megköveteli minden, e törvény hatálya alá eső helyzetben e törvény alkalmazását, akármilyen ország törvényei legyenek is egyébként irányadók a jelen rendelet alapján az adott szerződésre.

Az 593/2008/EK rendelet 12. cikke: A szerződésre irányadó jog területe

1. E rendelet értelmében a szerződésre irányadó jog a következőket szabályozza:

a) a szerződés értelmezése;

b) az általa létrehozott kötelezettségek teljesítése;

c) a megkeresett bíróságnak az eljárási jog által biztosított jogköre határain belül, a kötelezettségek végrehajtása teljes vagy részleges elmaradásának következményei, a kár felbecsülését is ideértve, amennyiben arra vannak jogszabályok;

d) a kötelezettségek megszűnésének módjai, valamint a valamely határidő lejártán alapuló előírások és jogvesztések;

e) a szerződés semmisségének következményei.

2. Ami a végrehajtási módokat és a hitelezők által a végrehajtás hiányában meghozandó intézkedéseket illeti, erre a végrehajtás helye szerinti ország törvényei az irányadók.

Példa

- Egy Spanyolországban lakó munkavállalót spanyol munkáltatója kiküldetésbe küldött Németországba, de továbbra is a spanyol munkaügyi rendelkezések érvényesek rá. Ennek ellenére a munkaviszony valószínűleg a német munkajog kötelező különleges rendelkezéseinek hatálya alá is tartozik (kötelező érvényű német munkajogi törvények). Fontos tudni, hogy a német munkajogi előírások mely területeit tekintik a rangsorlási mechanizmus részének. A kiküldetésbe küldött spanyol munkavállalónak tájékozódnia kell a tárgyban, például a Német Szakszervezeti Szövetségnél (*Deutscher Gewerkschaftsbund* – DGB), és/vagy a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv által előírt „kapcsolattartó irodáknál”.

5. fejezet : Adókoordináció : a kettős adóztatásról szóló megállapodások

5.1 Általános rendelkezések

A társadalombiztosítás területével szemben EU szintű vagy Európai Gazdasági Térség szintű nemzetek fölötti adójogi rendelet nem létezik. Az adókoordinációt több száz, a tagállamok között aláírt kétoldalú adójogi megállapodás szabályozza.

Az EK-Szerződés 293. cikke kötelezte a tagállamokat, hogy megállapodásokat kössenek egymás között, a Közösségen belüli kettős adóztatás megszüntetésének biztosítása céljával. Ám ezt a cikket az EU/EUMSZ Szerződések nem vették át. Az EUMSZ 4. cikkének (3) bekezdése azonban tartalmaz egy általános rendelkezést, mely arra ösztönzi a tagállamokat, hogy megkönnyítsék az Uniónak a feladata teljesítését, és tartózkodnak minden olyan intézkedéstől, mely veszélyeztetheti az Unió célkitűzéseinek elérését.

Füttetlenül attól, hogy van-e az ezen irányelvekből vagy rendeletekből álló, egységes európai jog, a tagállamok adórendszereinek és a kettős adóztatásra vonatkozóan kötött megállapodásainak mindig meg kell óvniuk az EK Szerződés által biztosított alapvető szabadságjogokat, tudniillik a munkavállalók, a szolgáltatások és a tőke szabad mozgását, a letelepedés szabadságát (az EUMSZ 45., 49., 56. és 63. cikkei), valamint a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét. Általánosabban nézve, az EUMSZ 21. cikke megköveteli továbbá, hogy az Unió minden állampolgárának joga legyen szabadon mozogni és tartózkodni a tagállamok területén. Az Európai Gazdasági Térségről (EGT) szóló megállapodás kiterjeszti az áruk, a személyek, a szolgáltatások és a tőke szabad mozgására vonatkozó alapvető szabadságjogok alkalmazási területét, valamint az egyenlő versenyfeltételek és a megkülönböztetés-mentesség elvét az Európai Gazdasági Térség országainak természetes személy állampolgáira és vállalkozásaira (Izland, Liechtenstein és Norvégia). Az EU jogszabályaiból adódó másodlagos jogi szövegeket azonban nem kell alkalmazni az Európai Gazdasági Térség államaira.

A nemzetközi kettős adóztatás hatékony elkerülésére irányuló megállapodásoknak tartalmazniuk kell négy adójogi alapelvet: a lakóhely szerinti ország elvét, a forrásország elvét, a területiség elvét és a nemzetközi jövedelem elvét.

- A lakóhely szerinti ország adójogi alapelvének egy tagállamban történő alkalmazása esetén minden természetes vagy jogi személy ténylegesen adóköteles, amennyiben a lakóhelye vagy állandó tartózkodási helye ebben az államban van.

- A forrásország elve ellentétes jellegű: itt a jogi és természetes személyek abban az országban adókötelesek, ahonnan jövedelmük származik. Ha jövedelmük különböző államokból származik, az adóalanyok is ezekben az államokban adókötelesek.
- Az adózás másik elve, még ha kevésbé elterjedt is, a területiség elve: ennek megfelelően minden adóalany csak azon jövedelem után fizet adót, amelyet a vonatkozó állam területén realizált.
- Egy sokkal szélesebb körben elterjedt, és a világ jóval több, mint száz országában alkalmazott elv a nemzetközi jövedelem adójogi alapelve: ez kiköti, hogy az adózás szempontjából a lakóhely a meghatározó; ugyanakkor nem csak a kérdéses országban realizált jövedelem adóköteles, hanem a természetes vagy jogi személynek a világ bármely részén realizált, összes jövedelme. Innen ered a nemzetközi jövedelem fogalma.

A kettős adóztatásról szóló megállapodások nagy részben az OECD (Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet) megállapodás-mintáját követik. Ez általában a forrásállambeli jövedelemadóztatást írja elő. Mindamellet lehetőséges az eltérés a forrásország elvétől. A megállapodás előírhatja például, hogy a határmenti ingázó a lakóhely szerinti országban adózzon (ld. a 10. fejezetet).

Azt, hogy melyik valakinek a lakóhelye szerinti országa, a kettős adóztatásról szóló megállapodás írja elő.

Az OECD megállapodás-mintájának 4. cikke : honos személy

1. A jelen megállapodás értelmében az „egy szerződő államban honos” kifejezés alatt értendő minden olyan személy, aki ezen állam jogszabályainak értelmében, a lakóhelye, az illetősége, az igazgatási székhelye vagy bármely ehhez hasonló jellegű jellemzője alapján ebben az államban adóköteles, de alkalmazzák erre az államra is, valamint ennek minden önkormányzatára vagy helyi hatóságára. A kifejezés nem tartalmazza továbbá azokat, akiknek csak a jövedelemforrása, csak vagy az ahhoz kötődő vagyona van ebben az államban.

2. Ha az 1. bekezdés rendelkezéseinek megfelelően egy természetes személy két szerződő államban telepedett le, helyzete a következő módon kerül szabályozásra:

a) ezt a személyt csak abban az államban tekintik honosnak, ahol állandó lakhellyel rendelkezik; ha mindkét államban van állandó lakóhelye, csak abban az államban tekinthető honosnak, amellyel a személyes és gazdasági kapcsolatai a legszorosabbak (létfontosságú érdekeinek központja) ;

b) ha az az állam, ahol ez az illető létfontosságú érdekeinek központja található, nem meghatározható, vagy ha nem rendelkezik állandó lakóhellyel egyetlen államban sem, úgy kell tekinteni, mintha csupán abban az államban volna honos, ahol szokás szerint tartózkodik;

c) ha ez a személy szokás szerint két államban tartózkodik, vagy ha nem tartózkodik szokásosan ezek egyikében sem, úgy kell tekinteni, mint, aki csupán abban az államban honos, amelynek állampolgárságával rendelkezik;

d) ha ez a személy mindkét állam állampolgárságával rendelkezik, vagy ha ezek egyikének állampolgárságával sem rendelkezik, a szerződéses államok illetékes hatóságai a kérdést közös megegyezéssel döntenek el.

3. Ha az 1. bekezdés rendelkezéseinek megfelelően egy nem természetes személy mindkét szerződő államban honos, úgy kell tekinteni, hogy csupán az igazgatási székhelyének tényleges helye szerinti államban honos.

A kettős adóztatás elkerülése érdekében két standard módszert kell alkalmazni : az (adó)mentesítés módszerét és a beszámítási módszert (ld. az 5.5. szakaszt).

A kettős adóztatásról szóló megállapodások hatályban lévő rendelkezései nem követik e két alapelv egyikét sem konzekvensen mindenhol, hanem mindig kompromisszumot hoznak létre. Számtalan rendelkezés követi a forrásállam elvét, a lakóhely szerinti állam elvére viszont az összes, más rendelkezésben nem szereplő jövedelem esetében hivatkoznak.

Igen gyakran egy határokon túl dolgozó munkavállaló vagy kiküldetésbe küldött munkavállaló az alkalmazása helye szerinti országban fizet adót. Az a kérdés, hogy melyik tagállam, azaz a lakóhely szerinti állam vagy az alkalmazás helye szerinti ország nyújtja-e a családi állapot szerint járó adókonnyítéseket (levonható költségek) és/vagy az adómentességet. Ez a probléma főként azokban a családokban áll fenn, melyekben egy szülő a lakóhely szerinti országban dolgozik, a másik pedig egy másikban.

A határokon túl dolgozó munkavállaló esetében tehát a következő a kérdés : az alkalmazás helye szerinti országnak mikor kell ezt a (nem honos és így külföldi jog alapján adózó) munkavállalót az országa adóalanyaként kezelnie (fiktív állampolgár), és ez milyen adókonnyítéseket jelent számára (levonható költségek stb.).

A C279/93. sz. Schumacker ügyben a Bíróság azt az ítéletet hozta, hogy egy (az alkalmazás helye szerinti országban nem honos) határokon túl dolgozó munkavállaló, akinek a (családi) jövedelme nagyrészt az alkalmazás helye szerinti országból származik, jogosult az összes, a személyes és családi helyzetéhez kötődő adókonnyításban és adókedvezményben részesülni ebben az országban. A „nagyrészt” kifejezés alatt a Bíróság a jövedelme több mint körülbelül 90-át érti.

Az adózás tárgyában bevett joggyakorlat egyik szembeszökő szempontja az, hogy a Bíróság nagy mozgásteret hagy a tagállamoknak a kettős adóztatásról szóló megállapodások megkötésében. Így bizonyos körülmények között még azok a rendelkezések is, amelyek hivatalból az állampolgárság szerinti megkülönböztetést vezetnek be, jogosak lehetnek e megállapodások keretében (az Európai Közösségek Bíróságának a C-336/96 sz. Gilly ügyben hozott ítélete).

5.2 Az alkalmazás helye szerinti ország elve

Ami a jövedelemadót illeti, az OECD megállapodás-mintája előírja az alkalmazás helye szerinti ország alapelvének alkalmazását. Egy olyan munkavállaló esetében, akinek a lakóhelye az egyik tagállamban van, és egy másik tagállamban dolgozik, a lakóhely szerinti országnak elvileg át kell engednie az adókiivetés jogát az alkalmazás helye szerinti államnak.

Az OECD megállapodás-mintája 15. cikkének (1) bekezdése : alkalmazásból származó jövedelmek

A 16., 18. és 19. cikk rendelkezéseire is figyelemmel, egy szerződést aláíró államban honos személy által a munkavállalás címén kapott fizetés, bér és egyéb, hasonló javadalmazások után csak ebben az államban kell adót fizetni, hacsak a foglalkoztatás a másik szerződő országban nem történik. Ha az illető a munkát abban az országban végzi, az e címen kapott díjazás a másik államban adózik.

Példa :

- Egy Franciaországban lakó és Spanyolországban egy spanyol munkáltató számára dolgozó munkavállaló Spanyolországban adózik (az alkalmazás helye szerinti ország elve).

Az lehetséges azonban, hogy a szomszédos államok között megkötött, kettős adóztatásról szóló megállapodások eltérést írjanak elő az alkalmazás helye szerinti állam elve alól, mégpedig a határmenti ingázó munkavállalók tekintetében. Ebben az esetben a lakóhely

szerinti ország megőrzi adókiivetési jogát (határmenti ingázó munkavállalók, ld. az 5.4.3. bekezdést).

Igen gyakran egy másik elvet is alkalmaznak a művészekre (17. cikk), a sportolókra (17. cikk), az (egyetemi) tanárookra (20. cikk) és a tanulókra (20. cikk). A legtöbbször a köztisztviselők fizetését és nyugdíját (19. cikk) a közigazgatási szerv szerinti államban adóztatják meg (az alkalmazás helye szerinti ország).

5.3 A lakóhely (honosság) szerinti ország elvének feltételes fenntartása

Ha egy munkavállaló a tevékenységeit a lakóhely (honosság) szerinti országtól eltérő, másik tagállamban végzi, és ha az ezen alkalmazás helye szerinti országgal való kapcsolat „minimális” marad, a lakóhely szerinti ország megőrzi adókiivetési illetékességét. Ez a helyzet akkor, ha a munkavállaló itt csak átmenetileg végez tevékenységet, és ha munkáltatójának nincs kapcsolata az alkalmazás helye szerinti országgal. Az OECD megállapodás-mintája objektív kritériumokat ír elő az ilyen helyzetek meghatározására. A lakóhely szerinti országnak nem kell átengednie az ezen tevékenységekért fizetett fizetésre meglévő adószedési illetékességét az alkalmazás helye szerinti országnak, amennyiben a következő feltételek egy időben fennállnak:

Az OECD megállapodás-mintája 15. cikkének (2) bekezdése

Az 1. bekezdés rendelkezései ellenére egy szerződéses államban honos személy által más, szerződő tagállamban munkavállalóként végzett munka címén kapott javadalmazás csak az első államban adózik, ha:

a) a kedvezményezett egy, az adott adóévben kezdődő vagy végződő, tizenkét hónapos időszakon belül összesen 183 napot meg nem haladó időszakon vagy időszakokon át a másik államban tartózkodik, és

b) a javadalmazást egy – nem a másik állambeli - munkáltató, vagy munkáltató megbízásából fizetik, és

c) a javadalmazások költségét nem a munkáltató által a másik államban létrehozott állandó telephely viseli.

Ha e feltételek közül csak egy is nem teljesül, úgy kell tekinteni, hogy az alkalmazás helye szerinti országgal elegendő kapcsolat áll fenn, és a munkavállaló köteles lesz a fizikai ott léte első napjától kezdve adót fizetni (physical presence day – a fizikai jelenlét napja”) (más olyan lényeges fogalmak értelmezéséhez, mint a „183 napos jelenlét”, az „állandó telephely” stb., lásd a 8. fejezetet: A kiküldetésbe küldött munkavállaló). Az adóegyezmények előírják, hogy az ideiglenes munkaerőként a határokon túl dolgozó munkavállalók a legtöbb esetben az alkalmazás helye szerinti országban adóznak, mert a b pontban leírt anyagi feltételek nem teljesülnek. Ha egy ideiglenes munkaerő-közvetítő iroda egy határokon túl dolgozó ideiglenes munkavállalót, akivel ő szerződést kötött, egy másik országban egy vállalat rendelkezésére bocsát, az adóügyi megállapodás értelmében inkább ezt az irodát kell hivatalos munkáltatónak tekinteni. Ha ezt az ideiglenes munkavállalót egy másik országban lévő másik vállalat rendelkezésére bocsátják, ezt a vállalatot kell fizikai munkáltatónak tekinteni. Ez a vállalat ugyanis az, amelyik valódi munkáltatói jogkörrel rendelkezik, és ő fizeti az ideiglenes munkavállaló fizetését.

Példák :

- ▶ Egy munkavállaló lakóhelye és munkahelye is Olaszországban van. Munkáltatója február 1-től május 31-ig (a 31-ét is beleértve) Spanyolországba küldi, hogy ott egy vevőnél átmeneti feladatokat lásson el. A munkáltató ott nem rendelkezik állandó telephellyel. A munkavállaló továbbra is a lakóhelye szerinti országban, azaz Olaszországban adózik.
- ▶ Egy munkavállaló Olaszországban lakik és dolgozik. Február 1-től május 31-ig (a 31-ét is beleértve) a munkáltatója egy spanyolországi építkezésre küldi dolgozni egy ügyfélhez. Az adójogi megállapodás szerint az építkezést állandó telephelynek kell tekinteni. A munkavállaló a februári, márciusi, áprilisi és májusi fizetése után az alkalmazás helye szerinti országban, azaz Spanyolországban adózik.
- ▶ Egy lengyel ideiglenes munkavállalót egy lengyel ideiglenes munkaerő-közvetítő iroda egy holland vállalatához küld dolgozni. Ez a munkavállaló már az első naptól fogva Hollandiában fizet adót a munkabére után, mert a vállalat az, amelyiket fizikai munkáltatónak kell tekinteni, és amelyik kifizeti a béröltségeket a lengyel ideiglenes munkaerő-közvetítő irodának.

5.4 Különleges szabályok

Az OECD megállapodás-mintája a 15. cikkének (2) bekezdésében szigorú feltételeket ír elő arra az esetre, ha a lakóhely szerinti állam megtartja adókiivetési illetékességét, még akkor is, ha a munkavállaló másik tagállamban végzi tevékenységeit.

Példa

- ▶ Egy munkavállaló, akinek a lakóhelye Franciaországban van, és aki Spanyolországban dolgozik egy franciaországi munkáltató számára, Spanyolországban (az alkalmazás helye szerinti ország) vagy Franciaországban (a lakóhely (honosság) szerinti ország elve) adózhat. Azt, hogy a kettő közül melyik tagállamnak van adókiivetési joga, ebben az esetben a Franciaország és Spanyolország között a kettős adóztatásról szóló megállapodás szabályozza.

5.4.1 Nemzetközi munkavállalók

A nemzetközi fuvarozás munkavállalóira különleges szabály érvényes. Az ő fizetésük után nem az alkalmazás helye szerinti országban, hanem abban a tagállamban kell adózni, ahol a vállalat tényleges igazgatási székhelye van (a lakóhely (honosság) szerinti ország elve, ld. a 11. fejezetet).

Az OECD megállapodás-mintája 15. cikkének (3) bekezdése

Az előző cikk előző rendelkezései ellenére a nemzetközi fogalomban üzemeltetett hajón vagy repülőgépen, vagy belföldi forgalomban használt hajó fedélzetén való munkavállalás címén kapott javadalmazások abban a szerződést kötő államban adóznak, ahol a vállalat tényleges igazgatási székhelye található.

Ha egy munkavállaló két vagy több tagállamban is dolgozik, a fenti szabályok (az OECD megállapodás-minta 15. cikkének (2) bekezdése) megosztott adókiivetési illetékességet keletkeztethetnek. A foglalkoztatás helye szerinti ország vagy országok, valamint a lakóhely szerinti ország is megszerezhetik a jogot, hogy a fizetés egy részét megadóztassák. Minden alkalmazás helye szerinti ország megadóztathatja azt a jövedelemrészt, amelyet a területén végzett tevékenységeknek köszönhetően keresett. A lakóhely szerinti ország a munkavállaló teljes (a világ bármely részén megszerzett) jövedelmére vonatkozóan progresszív

adórendszert alkalmaz, de a más tagállamokban már megadóztatott fizetésre adómentességet kell adnia.

Példa :

- Egy angol munkavállalót felvesz egy franciaországi munkáltató. Hetente két napot dolgozik a lakóhelye szerinti országban (az Egyesült Királyságban), és 3 napot Franciaországban. A munkavállaló Franciaországban adózik a Franciaországban végzett tevékenységek után. Az Egyesült Királyságban az Egyesült Királyságban nyújtott ellátásra kifizetett fizetés után fog adózni.

A nemzetközi munka más, nem standard eseteire vonatkozólag lásd a 11. fejezetet (A nemzetközi munkavállaló).

5.4.2 A szociális járadékok és ellátások adózása

Kérdés, hogy hol adóznak a kiegészítő foglalkoztatási nyugdíjak, a különleges nyugdíjak és járadékok, a szociális ellátás stb. Az OECD megállapodás-minta 18. cikke szerint a nyugdíjjogosult lakóhely szerinti államában. A köztisztviselői nyugdíjak viszont a forrásországban adóznak (azelőtt az alkalmazás helye szerinti ország).

A kötelező szociális ellátások, mint az egészségbiztosítási és rokkantsági ellátás, a kötelező öregségi nyugdíjak, és a haláleseti ellátások „egyéb jövedelmekként” adóznak a szociális ellátás kedvezményezettjének lakóhelye szerinti államban (az OECD megállapodás-mintájának 21. cikke). Azonban a kettős adóztatásról szóló megállapodások néha különböző és/vagy eltérő cikkeket tartalmaznak a társadalombiztosításra vonatkozóan.

Az OECD megállapodás-mintájának 18. cikke : Nyugdíjak

A 19. cikk (2) bekezdésének rendelkezéseire is figyelemmel, valamely szerződéses államban honos személynek egy korábbi foglalkoztatás címén fizetett nyugdíjak és egyéb, hasonló javadalmazások csak ebben az államban adóznak.

Az OECD megállapodás-mintájának 21. cikke : Egyéb bevételek

Egy szerződéses államban honos személy jövedelmének olyan elemei, akárhonnan is származzanak, amelyek a jelen Megállapodás előző cikkeiben nem szerepelnek, csak ebben az államban adóznak.

Példák

- Egy olaszországi illetőségű személy német kötelező öregségi nyugdíjat kap. Ez után Németországban (fizető ország) fizet adót, a Németország és Olaszország között a kettős adóztatásról kötött megállapodás szerint.
- Egy Németországban honos személy holland kötelező öregségi nyugdíjat kap. Ez után Hollandiában (fizető ország) fizet adót, a Hollandia és Németország között a kettős adóztatásról kötött megállapodás szerint. Viszont egy holland foglalkoztatói nyugellátás után Németországban (Lakóhely szerinti állam) kell adót fizetni. A Németországban lakó nyugdíjjogosult köztisztviselőknek fizetett holland köztisztviselői nyugdíjak után Hollandiában kell adózni (a közigazgatás helye szerinti állam).

5.4.3 A határmenti ingázó munkavállalókra vonatkozó különleges szabályok

A szomszédos országok közötti adójogi megállapodásokban a határmenti ingázó munkavállalókra alkalmazandó szabályok gyakran eltérnek az alkalmazás helye szerinti

ország elvétől. Annak ellenére, hogy erős kapcsolat áll fenn az ez utóbbival, a lakóhely szerinti ország megtartja az adókievetési jogát. A határmenti ingázó fogalmára változó meghatározásokat adnak a kettős adóztatásról szóló megállapodások. A határmenti ingázók elméletileg olyan személyek, akik a megállapodást aláíró két állam egyikében, a határ közelében laknak, és a másik aláíró államban, a határ közelében dolgoznak, és általában mindennap oda-vissza utaznak a lakhely és a munkahely szerinti állam között (lásd a 10. fejezetet).

5.5 A kettős adóztatás elkerülésének módszerei

A kettős adóztatás elkerülése érdekében két standard módszert szoktak alkalmazni :

5.5.1 Az adómentesítés módszere

Annak érdekében, hogy a két államban is adóköteles személyeknek ne kelljen két helyen is adót fizetniük, a megfelelő megállapodás kiköti, hogy az érintett jövedelmek után nem a két állam egyikében kell adózni. E személy gazdasági hozamának megadóztatása érdekében a jövedelmei korlátozott adómentesítés esetén a progresszivitási tartalékba kerülnek. Következésképp a másik államban a maradék jövedelemre nézve az adókulcs emelkedik.

Ha a munkavállaló további jövedelemmel rendelkezik a lakóhely szerinti államban, vagy ha házastársa ott dolgozik, és együtt fizetnek jövedelemadót, erre az országban realizált jövedelemre alkalmazandó adókulcs meghatározásakor figyelembe veszik a külföldi munkából származó jövedelmeket is. Ekkor az adókulcs magasabb annál a kulcsnál, amit a külföldről származó jövedelmekre alkalmaznának.

5.5.2 Beszámítási módszer

A beszámítási módszer szerint az egyik tagállamban realizált jövedelmek után beszedett és befizetett adókat (forrásadó) kell számítani a másik államban befizetendő adóba. A határmenti ingázók esetében ez egy átalányösszeg, vagy a munkáltató által az illetékes adóhivatalnak forrásadóként befizetett jövedelemadó levonását jelenti.

5.5.3 Példák

1. példa

Egy munkavállaló lakóhelye az A államban van, ahol öt hónapig dolgozik 12 000 eurós fizetésért. Azután hét hónapon át B államban dolgozik, ahol összesen 18 000 eurót keres. A munkavállaló nemzetközi jövedelme tehát 30 000 euró. Mivel több, mint 183 napon át dolgozott a B államban, itt is adózik. Ha egy 18 000 eurós jövedelem adókulcsa 25%, 4 500 euró adót fizet a B államban.

Az „A” lakóhely szerinti állam fiktív számítást végez, hogy meghatározza, mennyi adót kellene elméletileg fizetnie a munkavállalónak, ha 30 000 eurót keresett volna a lakóhelye szerinti államban (A tagállam). A 30 000 eurós jövedelem adókulcsa például 35 %-os, és így a kifizetendő elméleti jövedelemadó összege 10 500 euró lenne.

Ha a kettős adóztatásról szóló megállapodásban a **beszámítási módszert** kötik ki az A és B állam között, az A államban az adótartozást a következőképpen számítják ki :

A B államban fizetett adók:	4.500 €
Az A államban fizetendő adók :	6.000 €
Az adótartozás összege :	10.500 €

Ha az A és B állam közötti kettős adóztatásról szóló megállapodás az **adómentesítés módszerének alkalmazását** köti ki, az A államban az adótartozást a következők szerint kell kiszámítani :

Mivel ebben a példában az A állambeli adókulcs 30.000 euró összegre 35 %, az A államban realizált 12.000 eurós jövedelem után beszédett adó 4 200 euróra rúg (= 12.000 euró x 35 %).

Az A államban fizetendő adó :	4.200 €
A B államban fizetett adók :	4.500 €
Fizetendő adó összesen :	8.700 €

Az adómentesítés módszerének megfelelően tehát nem a B államban fizetett adó kerül figyelembe vételre, hanem a B államban realizált jövedelem. Ennek ellenére ebben a példában a munkavállaló az adómentesítés módszerével a beszámítási módszerhez képest 1 800 eurós adókedvezményben részesül, mivel összesen csupán 8 700 euró adót fizet. Ha az összes jövedelmét az A államban realizálta volna, 10 500 euró adót kellett volna fizetnie.

2. Példa

A második példában a munkavállaló lakóhelye a B államban van, ahol öt hónapon át dolgozik összesen 12 000 eurós fizetésért. Azután hét hónapon át a C államban dolgozik, ahol összesen 18 000 eurót keres. A munkavállaló nemzetközi jövedelme így 30 000 euróra rúg. Mivel több, mint 183 napot dolgozott a C államban, ott is kell adóznia. Ha 18 000 euró jövedelem esetén az adókulcs 35%-os, a CB államban 6 300 euró adót fizet.

A „B” lakóhely szerinti állam fiktív számítást végez, hogy meghatározza, mennyi adót kellene a munkavállalónak elméletileg fizetnie, ha a lakóhelye szerinti államban (B tagállam) kereste volna meg ezt a 30 000 eurót. A 30 000 eurós jövedelem adókulcsa például 30%, és így az elméletileg befizetendő jövedelemadó 9 000 euró lenne.

Ha a B és C államok közötti kettős adóztatásról szóló megállapodás a **beszámítási módszert köti ki**, az A államban az adótartozást a következőképpen kell kiszámítani :

A C államban fizetett adó levonása :	6.300 €
A B államban fizetendő adó :	2.700 €
Fizetendő adó összesen :	9.000 €

Ha a B és C államok közötti kettős adóztatásról szóló megállapodás az **adómentesítési módszert** köti ki, a B államban az adótartozást a következőképpen kell kiszámítani :

Mivel ebben a példában a B állambeli adókulcs 30.000 euró összegre 30%¹⁰, az A államban realizált 12.000 eurós jövedelem után beszedett adó 3 600 euróra rúg (= 12.000 euró x 30 %).

A B államban fizetendő adó :	3.600 €
A C államban fizetett adó :	6.300 €
Fizetendő adó összesen :	9.900 €

A második példában tehát a munkavállalónak az adómentesítés módszere szerint összesen 900 eurót kell fizetnie azon felül, amit akkor kellene fizetnie, ha az adótartozását a B lakóhely szerinti államban a beszámítási módszernek megfelelően számolták volna ki, vagy ha kizárólag a B lakóhely szerinti államban realizálta volna a jövedelmét.

A C-336/96 sz. Gilly ügyben az Európai Bíróság úgy döntött, hogy az adómentesítési eljáráshoz képest egy magasabb adószámítási vagy adókiivetési módszer alkalmazása nem ellentétes az EK-Szerződés 39. cikke (a jelenlegi EUMSZ 45. cikke) szerinti egyenlő elbánás elvével.

5.6 A különböző társadalombiztosítási és adóügyi illetékességek

Az európai mobilis munkavállaló nettó jövedelmi tételeinek megfelelő értékeléséhez nem csak a befizetendő jövedelemadót kell figyelembe venni, hanem a két tagállamban fizetendő társadalombiztosítási járulékok összegét is. Azt sem szabad elfelejteni, hogy egyes államokban a társadalombiztosítási járulékokat (részlegesen) megadóztatják.

Egy tagállam költségvetési logikájában gyakran összefüggés van az adókiivetés és a társadalombiztosítási járulék között. Így vannak például olyan tagállamok, amelyekben alacsony társadalombiztosítási járulékokat kell fizetni, és melyek ezt magasabb adóztatással egyenlítik ki (például a szociális ellátások megadóztatása útján). De ennek ellentéte is létezik.

A gyakorlatban a tagállamok nagy adójogi önállóságából olyan helyzetek adódnak, hogy a társadalombiztosításról szóló rendelet rendelkezései („hol legyen társadalombiztosításunk?”) gyakran ellentétesek a kétoldalú adójogi megállapodásoknak az adófizetés helyére vonatkozó szabályaival (hová fizessünk adót?). A különböző formájú határokon túli munkavégzés (határmenti ingázás, dolgozók kiküldetése stb.) esetében tehát megeshet, hogy a szociális járulék befizetése és az adóbefizetés ellentmondásos elvek alapján történik („ex loci laboris” avagy az alkalmazás helye szerinti állam elve szemben a „ex loci domicilii”, avagy a lakóhely szerinti ország elvével). Ez az illetékességek különbözőségét eredményezi. Esettől függően ez a helyzet lehet kedvező vagy kedvezőtlen az érintett, határokon túl dolgozó munkavállaló számára.

Az adó és a társadalombiztosítási járulék közötti nagy különbség az, hogy a társadalombiztosításra a kizárólagosság elvét kell alkalmazni; más szóval a társadalombiztosítási járulék beszedésére egyetlen tagállam illetékes. Az adózás esetében lehetséges, hogy egy munkavállaló, aki két vagy több tagállamban dolgozik, az adott területeken kapott fizetés után adózzon, és az adott területeken végzett tevékenységért kapjon fizetést. Itt az adózás nem dupla, hanem megosztott („salary-splitting”-nek nevezett adózás).

Így például a nemzetközi professzionális áruszállítási ágazat munkavállalói abban a tagállamban rendelkeznek társadalombiztosítással, ahol a munkáltató székhelye található (a lakóhely (honosság) szerinti ország alapelve, a 883/2004/EK rendelet 11. cikke (2) bekezdésének a) pontja, és az 1408/71/EK rendelet 14. cikke (2) bekezdésének a) pontja), és gyakran a lakóhelyük szerinti országban a munkáltató székhelye szerinti tagállamon kívül végzett tevékenységekre kapott fizetés után kell adót kell fizetniük. Ezen a téren az adóbeszedés és a társadalombiztosítási járulék beszedése tekintetében különböző államok lehetnek illetékesek, ennek minden előnyével és hátrányával.

Példa :

- ▶ Egy határmenti ingázó munkavállaló Franciaországban lakik, és Belgiumban dolgozik. Belgiumban viszonylag alacsony összegű társadalombiztosítási járulékot, Franciaországban pedig viszonylag alacsony összegű jövedelemadót fizet. Ez a helyzet tehát kedvező a számára.
- ▶ Ezzel szemben az a határmenti ingázó munkavállaló, aki Belgiumban lakik, és Franciaországban dolgozik, viszonylag magas francia társadalombiztosítási járulékot, és szintén viszonylag magas belga jövedelemadót fizet. Ez a helyzet tehát előnytelen számára.

Az is megtörténik, hogy egy államnak a társadalombiztosítási járulék növekedését előidéző költségvetési intézkedése belpolitikai okoknál fogva makrogazdasági szinten az adózásban kiegyenlítődik. Azonban, ha egy határmenti ingázó munkavállaló egy másik tagállamban fizeti az adót, a kiegyenlítő hatás előnyeiben nem részesül.

Az európai mobilis munkavállalónak tehát igen jól tájékozottnak kell lennie a konkrét esetben meglévő jogaival és kötelezettségeivel kapcsolatban. Az adóhivatal és a társadalombiztosítás adminisztrációs szerveinek, valamint az európai munkáltatóknak kell ebben segíteniük. Ez utóbbiak erkölcsi kötelessége a munkavállalók felvilágosítása és lehető legjobb támogatása. Ha ez utóbbiak a vállalat tevékenységei nemzetközi dimenzióhoz kötődő pénzügyi hátrányt szenvednek, a munkáltatóknak kompenzálniuk kell őket. Ezt az elvet kell alkalmazni a tagállamokra is. Ezeknek kompenzálniuk kell európai migráns munkavállalókat, ha azok a nemzeti jogszabályok és szabályozás és/vagy a kettős adóztatásról szóló megállapodások módosulása miatt hátrányoknak vannak kitéve.

Bizonyos, a kettős adóztatásról szóló megállapodásokat (Hollandia és Belgium 2003, Belgium és Németország 2004) nem régiben módosítottak, hogy a társadalombiztosítási járulék-beszedési valamint az adókiutazási rendszer a megkülönböztetés-mentesség elvén alapuljon. Ott, ahol ez a módosítás hátrányokat okoz a holland határmenti ingázók számára, szélesebb körű kompenzációs szabályokat vezettek be. A holland hatóságok kártalanítják még azokat a határmenti ingázókat is, akik Belgiumban az új, kettős adóztatásról szóló megállapodás hatályba lépését követően dolgoznak Belgiumban. Ez a „szomszédok közötti egyenlőség”-hez vezet.

Példa

- ▶ Az egészségbiztosítás terén a munkavállalók része Franciaországban a teljes fizetés 0,75 %-a, Elzász-Mosel-ben a 2,35 %-a, míg a munkaadók által fizetett rész a teljes fizetés 12,8 %-át teszi ki. A francia szociális védelmi rendszer alá tartozó, de adózás szempontjából állandó lakhellyel Franciaországban nem rendelkező személyek nem kötelesek általános társadalombiztosítási járulékot (CSG) és társadalombiztosítási tartozások kiegyenlítésére szolgáló járulékot (CRDS) fizetni. A betegbiztosításban fizetendő munkavállalói részük nő, Franciaországban eléri a teljes fizetés 5,5%-át, Elzász-Moselle-ben pedig a 7,1%-át.

6. fejezet : Kiegészítő nyugdíjak

1998 óta a „Közösségen belül mozgó munkavállalók és önálló vállalkozók kiegészítő nyugdíjjogosultságának megtartásáról” szóló 98/49/EK irányelvet is alkalmazni kell. Itt nem a 883/2004/EK rendelet által koordinált kötelező nyugdíjról van szó.

E 98/49/EK irányelv célja az, hogy megvédje a munkavállalók kiegészítő nyugdíjra való jogosultságát abban az esetben, amikor e munkavállalók a lakóhelyüket és/vagy munkahelyüket egyik tagállamból a másikba helyezik át. A védelem ugyanúgy vonatkozik az önkéntes kiegészítő nyugdíjrendszerekre, mint a kötelező rendszerekre. A 98/49/EK irányelv kötelezi a tagállamokat, hogy hozzanak olyan intézkedéseket, melyek biztosítják azon - a személyek szabad mozgására való jogukat gyakorló és így járulékot már nem fizető - munkavállalók számára a megszerzett nyugdíjjogosultságuk megőrzését.

Amikor egy munkavállalót a munkáltatója kiküldetésbe küld egy másik tagállamba, az európai irányelv lehetővé teszi számára, hogy belépjen egy kiegészítő nyugdíjrendszerbe. A „kiküldetés” kifejezést itt a 883/2004/EK rendelet 12. cikke értelmében kell értelmezni.

A 98/49/EK irányelv 6. cikke: a kiküldetésbe küldött munkavállalók által vagy nevében befizetett, kiegészítő nyugdíjrendszerekbe befizetendő járulékok

- 1. A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy a járulékok a rendszerbe belépett, kiküldetésbe küldött munkavállaló által vagy nevében a másik tagállamba való kiküldetés időtartama alatt is, továbbra is befizethetők legyenek egy tagállam kiegészítő nyugdíjrendszerébe.*
- 2. Ha az 1. bekezdés értelmében egy tagállam kiegészítő nyugdíjrendszerébe a befizetéseket továbbra is teljesítik, a kiküldetésbe küldött munkavállaló és adott esetben a munkáltatója mentesül a kötelezettségtől, hogy másik tagállamban kiegészítő nyugdíjrendszerbe való befizetést kelljen teljesítenie.*

A határon túli információhiány pótlása érdekében az irányelv előírja a tájékoztatási kötelezettséget is.

A 98/49/EK rendelet 7. cikke: A tagok tájékoztatása

A tagállamok intézkedéseket hoznak annak érdekében, hogy a munkáltatók, az igazgatósági tagok vagy a kiegészítő nyugdíjrendszerek irányításáért felelős egyéb személyek egy másik tagállamba költözkor megfelelően tájékoztassák a tagjaikat ellátáshoz való jogukról, és a számukra a rendszeren belül felajánlott választási lehetőségekről. A számukra biztosított információknak meg kell egyeznie legalább az azon tagoknak nyújtott tájékoztatással, akiknek a járulékfizetése megszűnik, de ugyanabban a tagállamban maradnak.

A C-269/07 sz. (Európai Bizottság kontra Német Szövetségi Köztársaság, a „Riesterrente”-ről [állami segítséggel támogatott német nyugdíjjárulék-fizetési rendszer] hozott ítélet) ügyben az Európai Közösségek Bírósága azt az ítéletet hozta, hogy azok a nyugdíjjárulékra vonatkozó nemzeti rendeletek, melyek szerint a járulékfizetés a következő pontokban álló feltételektől függ, nem összeegyeztethetők a közösségi joggal:

- Az érintett személynek a tagállamban teljes körű az adókötelezettsége,
- a járulék visszafizetését a teljes körű adókötelezettség megszűnésének időpontjára írják elő
- az e rendelet keretein belül létrejött tőke nem felhasználható a személyes használatú lakás tulajdonjogának megszerzésére, kivéve, ha a lakás az ország területén található.

7. fejezet : A tartózkodási jog

7.1 Általános rendelkezések

2004. április 29 óta az Európai Unió minden állampolgárának tartózkodási jogát egyetlen irányelv: a tartózkodási jogra vonatkozó 2004/38/EK irányelv szabályozza. Ez alkalmazandó az Európai Unióba nem tartozó állampolgárokat is (harmadik országok állampolgárai), még akkor is, ha azok az EU egy állampolgárának a családtagjai. Az ő tartózkodási joguk az európai állampolgárok jogából ered.

Ha ez nincs így, egy másik, a tartózkodási jogra vonatkozó irányelvet (2003/109/EK) kell alkalmazni a harmadik országok hosszú távú honossággal rendelkező állampolgáraira, viszont nem kell alkalmazni az EU állampolgáraira.

E tartózkodási engedélyt illetően létezik három hónapig tartó tartózkodási engedély (7.2), három hónapot meghaladó időre szóló tartózkodási engedélyt (7.3) valamint állandó tartózkodási engedélyt (7.4).

A családtagoknak az állampolgárságuktól függetlenül történő foglalkoztatására való jogot a 2004/38/EK irányelv állapítja meg. A 23. cikk kiköti, hogy az Unió állampolgárának családtagjai, akiknek tartózkodási vagy állandó tartózkodási joguk van egy tagállamban, állampolgárságuktól függetlenül jogosultak munkavállalóként vagy önálló vállalkozóként ott tevékenységbe kezdeni.

7.2 Három hónapig tartó tartózkodási jog

Az Unió állampolgára és családtagjai érvényes útlevelük vagy személyi igazolványuk bemutatása ellenében jogosultak három hónapig egy tagállamban tartózkodni egyéb feltétel vagy hivatalos eljárás kötelezettsége nélkül (a 2004/38/EK irányelv 6. cikke). Ezek a rendelkezések vonatkoznak a munkavállalók családtagjaira is, még akkor is, ha azok nem uniós állampolgárok (ún. harmadik országok állampolgárai). Semmilyen adminisztratív kötelezettségük nincs ez ügyben (a 2004/38/EK irányelv 6. cikke). Az uniós állampolgárok tartózkodásának jogosságát érvényes útlevéllel kell igazolni. Semmilyen munkaszerződésre nincs szükség.

Ezért az a kérdés, hogy egy nőtlen/nem férjezett partner tartózkodhat-e egy másik tagállamban, mivel ebbe az országba egy másik, ezen másik tagállamba dolgozni és tartózkodni jövő dolgozó terhére jön. A partner ezt a jogot csak azokban a tagállamokban kapja meg, melyek a saját állampolgáraiknak is engedélyt adnak arra, hogy együtt lakjanak egy más tagállamból származó, nőtlen/nem férjezett partnerrel. Az együtt lakást „szociális előnynek” tekintik (az 1612/68/EGK rendelet 7. cikkének (2) bekezdése) (C-59/85 sz. Reed ítélet). Ebben az értelemben, a 2004/38/EK irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében családtag alatt értjük:

„... azt a partnert, akivel az Unió állampolgára egy tagállam jogszabályai alapján egy bejegyzett partneri együttműködésről írt alá szerződést, ha a fogadó tagállam jogszabályainak megfelelően a bejegyzett partneri együttműködések egyenértékűek a házassággal, és a fogadó tagállam vonatkozó jogszabályai által előírt feltételeket betartják;

7.3 Három hónap feletti időszakra megadott tartózkodási jog

A 2004/38/EK irányelv 7. cikkének (1) bekezdése kiköti, hogy valamennyi uniós polgárt megilleti egy másik tagállamban a tartózkodás joga három hónapot meghaladó időtartamra, ha:

- munkavállalók vagy önálló vállalkozók a fogadó országban;
- ha elegendő forrásokkal rendelkezik önmaga és családtagjai számára ahhoz, hogy ott tartózkodásuk alatt ne jelentsenek indokolatlan terhet a fogadó ország szociális segítségnyújtási rendszere számára, valamint a fogadó országban a költségeit fedező egészségbiztosítással rendelkeznek.

Ha az Unió állampolgára három napot meghaladóan kíván egy tagállamban tartózkodni, be kell jelentenie megérkezését a helyi hatóságoknál (lakhelybejelentő iroda). Ekkor bizonyítékot kap a tartózkodási engedéllyel rendelkezők jegyzékébe. Semmilyen tartózkodási engedélyre nincs szükség. A nem Unió-tag, hanem harmadik ország állampolgáraiként itt élő családtagok tartózkodási igazolványt kapnak (a 2004/38/EK irányelv 9. cikke). A bejegyzés bizonyítékát ingyen vagy egy bizonyos összeg befizetése ellenében is ki lehet állítani, azzal, hogy ezen összeg összege nem haladhatja meg a hasonló dokumentumok kiállításáért az állampolgároktól is beszedett illeték mértékét.

A nem uniós állampolgár családtagok tartózkodási igazolványa nem a szokásos tartózkodási engedélyre vonatkozó rendelkezések hatálya alá tartozik. Ez az „uniós állampolgár családtagjának tartózkodási igazolványa”. Az igazolványnak csak „deklaratív értéke” van. Ez azt jelenti, hogy a tartózkodási igazolvány írásban megerősíti a 2004/38/EK irányelv alapján kiadott ideiglenes tartózkodási engedélyt. A tartózkodási igazolványt ingyenesen és egy összeg befizetése fejében is ki lehet állítani, de ez az összeg nem haladhatja meg a hasonló dokumentumok kiállításáért az állampolgároktól is beszedett illeték mértékét.

7.4 Állandó tartózkodási jog

Az állandó tartózkodási jogot 5 éves tagállami tartózkodás után állítják ki. A 2004/38/EK irányelv 16. cikkének (1) bekezdése kiköti, hogy valamennyi uniós állampolgár, aki törvényesen megszakítás nélkül öt éven át a fogadó ország területén tartózkodott, megszerzi az állandó tartózkodási jogot. A 16. cikk irányadó a tagállamban állampolgársággal nem rendelkező és megszakítás nélkül öt évig a fogadó országban törvényesen az uniós állampolgárral együtt tartózkodó családtagokra is.

Kérésére és a tartózkodás időtartamának (minimum 5 év) ellenőrzése után az uniós állampolgár dokumentumot/igazolást kap, amelyben az állandó tartózkodási jogot megerősítik (a 2004/38/EK 19. cikke). Azok a családtagok, akik egy tagállamnak nem állampolgárai, állandó tartózkodási igazolványt kapnak, mely tízévente automatikusan meghosszabbítható (a 2004/38/EK irányelv 20. cikke).

E dokumentumokat ingyenesen és egy összeg befizetése fejében is ki lehet állítani, de ez az illeték nem haladhatja meg az állampolgároktól a hasonló dokumentumok kiállításáért megkívánt illeték összegét.

7.5 Tartózkodási jog a tevékenység megszüntetését követően

Betegség, munkahelyi baleset vagy kényszerű munkanélküliség esetén (egy évi munka után) az uniós állampolgár megőrzi tartózkodási jogát. Ha az uniós határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező állampolgára kevesebb, mint egy éven belül munkanélkülivé válik, vagy ha a tartózkodása első tizenkét hónapja alatt akaratán kívül munkanélkülivé válik, további hat hónapig megőrzi tartózkodási jogát. Ebben az esetben a munkavállalónak álláskeresőként be kell jelentkeznie egy illetékes foglalkoztatási hivatalba. A munkanélküli járadékra való jogot a 883/2004/EK rendelet 65. cikke szabályozza.

7.6 Szociális kedvezmények és szociális segítségnyújtási rendszer

A 2004/38/EK irányelv 24. cikke alapján az uniós állampolgár a fogadó ország állampolgáraival azonos elbánásra jogosult. Ezt a jogot a tagállami állampolgársággal nem rendelkező, tartózkodási vagy állandó tartózkodási joggal bíró családtagokra is alkalmazni kell.

A szociális segítségnyújtási rendszer kivételt képez e tekintetben. A tartózkodási jogra vonatkozó irányelv kiköti, hogy a tartózkodási hely szerinti ország a tartózkodás első három hónapja alatt nem köteles szociális ellátást fizetni. Ugyanez vonatkozik a más tagállamba érkező álláskeresőkre is.

A tanulmányi ösztöndíj és képzés esetén a megélhetési költségek fedezésére szolgáló ösztöndíj stb. azután nyújtható, ha az illető már rendelkezik állandó tartózkodási engedéllyel (5 év után). Ugyanakkor, ha az uniós állampolgár a tartózkodási hely szerinti országban dolgozik, az első naptól fogva jogosult minden szociális és adójogi kedvezményre (az 1612/68/EGK rendelet 7. cikke).

Kényszerű munkanélküliség esetén az uniós állampolgár jogosult lehet a tartózkodási ország által fizetett munkanélküli járadék igénylésére. A törvényes munkanélküli járadékhoz való jog a 883/2004/EK rendelet 65. cikkéből ered.

A szociális segítségnyújtási rendszer keretében nyújtott ellátás nem tartozik e rendelet hatálya alá.

II. rész : A munkavállalók Európán belüli mozgásának különböző formái

II. rész : A munkavállalók Európán belüli mozgásának különböző formái

8. fejezet : A kiküldetésbe küldött munkavállaló

8.1 Általános rendelkezések

A „kiküldetésbe küldött munkavállaló” olyan munkavállaló, aki általában egy tagállam (származási vagy küldő állam) területén végzi szakmai tevékenységét, és akit a munkáltatója – a „szolgáltatásnyújtás szabadságának” keretei között – egy másik tagállamba küld. A munkavállalók szolgáltatás-nyújtás keretében történő kiküldetése tehát nem képezi részét a „munkavállalók szabad mozgásának”. A kiküldetése alatt a kiküldetésbe küldött munkavállaló kizárólag ebben a másik tagállamban fog dolgozni. Például egy Spanyolországban élő munkavállalót a spanyol munkáltatója 20 hónapra kiküldetésbe küld Németországba egy német vevőhöz, hogy ez a vevő számára tevékenységet végezzen.

„Szokásos” tevékenysége jogán az érintett munkáltató az adott tagállam munkajoga, társadalombiztosítási joga, és a jövedelemadózárról szóló törvénye hatálya alá kerül. A másik tagállamba való kiküldetés azonban, még ha ideiglenes is, meghaladhatja az adott munkavállaló szokásos életkereteit.

A kiküldetésnek a munkavállaló helyzetére tett konkrét hatását tehát különösen szemügyre szükséges vennünk, nem csupán az irányadó társadalombiztosítási jogszabályok szemszögéből (883/2004/EK rendelet), de a jövedelemadó (megállapodások a kettős adóztatásról) és a munkajogi szabályozások (R. 593/2008/EK és a 96/71/EK irányelv a kiküldetésről) szempontjából is. Ugyanis e területek mindegyikében eltérő szabályok és/vagy rendelkezések vannak érvényben.

8.2 Társadalombiztosítás¹¹

8.2.1 Általános rendelkezések

A munkavállalónak elvileg abban az országban kell társadalombiztosítással rendelkeznie, ahol tevékenységét végzi (a 883/2004/EK rendeletének 11. cikke, (3) bekezdése, a) pontja). Kiküldetés esetén viszont a 883/2004 európai koordinációs rendelet rendelkezéseit kell felidézni, melyek lehetővé teszik az alkalmazás helye szerinti állam elvétől való eltérést. Konkrétan a kiküldetésről szóló cikkekről van szó: a 883/2004/EK rendelet 12. cikkének (1) bekezdéséről, és 16. cikkének (1) bekezdéséről. Az ezek végrehajtására vonatkozó rendelkezések a 987/2009/EK rendelet 14-21. cikkeiben találhatók. Egyéb fontos előírások: az Igazgatási bizottság A2 és A3 cikkeinek határozatai a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról.

A 883/2004/EK rendelet 12. cikke: Különleges szabályok

1. Az, aki a tevékenységét általában valamely tagállamban végző munkáltató munkavállalójaként dolgozik, és akit ez a munkáltató kiküldetésbe küld, hogy egy

másik tagállamban munkát végezzen a számára, arra az első tagállam törvényei vonatkoznak, azzal a feltétellel, hogy e munka előre látható időtartama ne haladja meg a huszonnégy hónapot, és hogy az adott személyt ne egy másik személy helyettesítésére küldjék kiküldetésbe.

A 883/2004/EK rendelet 12. cikkének (1) bekezdése meghatározza, milyen feltételek mellett tud a munkavállaló egy másik tagállamba (alkalmazás helye szerinti állam) való kiküldetése esetén dolgozni, úgy, hogy továbbra is azon tagállam (küldő állam) törvényeit kelljen rá nézve alkalmazni, ahol társadalombiztosítása van. A 883/2004/EK rendelet 16. cikke további lehetőségeket is biztosít.

A 883/2004/EK rendelet 16. cikke: A 11-15. cikkektől való eltérések

1. Két vagy több tagállam, e tagállamok illetékes hatóságai vagy az e hatóságok által kijelölt szervezetek közös megegyezéssel egyes személyek vagy bizonyos kategóriába sorolt személyek érdekében előírhatják a 11-15. cikkektől való eltérést.

Ami e cikknek a kiküldetés esetén való alkalmazását illeti, a tagállamok elfogadták azt a kölcsönös elvi megállapodást, hogy kiküldetés esetén maximum ötéves időtartamon keresztül el lehet **térni az alkalmazás helye szerinti állam** elvétől.

8.2.2 A kiküldetés időtartama

A 883/2004/EK rendelet 12. cikkének (1) bekezdése kiköti, hogy az első felhatalmazás, mely magában foglalja Alkalmazás helye szerinti állam elvétől a társadalombiztosítási kötelezettségek tekintetében való eltérést, maximum 24 hónapos időtartamra adható. Ezt a felhatalmazást a biztosító egy olyan tagállamban (küldő állam) nyújtja, melyben a munkavállaló eredetileg társadalombiztosítással rendelkezett. Az a vállalat, amely egy munkavállalót másik tagállamba küld kiküldetésbe, vagy az az önálló vállalkozó, aki egy másik tagállamba megy, a küldő államban az illetékes intézményhez kell, hogy forduljon. Ez az intézmény kiállítja az A1 (régi E 101) típusú dokumentumot (igazolás az alkalmazandó törvényekről). Ha előre nem látható okból a munkavállalóknak egy szolgáltatásnyújtás keretében történő kiküldetése a tervezettnél tovább tart, a 883/2004/EK rendelet 16. cikkének (1) bekezdése alapján az engedélyt meg lehet hosszabbítani maximum 60 hónappal. Ennek érdekében a 883/2004/EK rendelet 16. cikke alapján a kiküldetés helye szerinti tagállam valamint az alkalmazás helye szerinti tagállam illetékes szervei között kölcsönös megállapodással kell rendelkezni.

8.2.3 A kiküldetésre vonatkozóan előírt feltételek

A kiküldetés felvethet olyan kérdéseket, melyekre a 883/2004/EK rendeletnek a munkavállalók szolgáltatásnyújtás keretében történő kiküldetésére vonatkozó rendelkezései nem adnak azonnal választ. A szociális biztonsági rendszerek koordinálására vonatkozó további szabályokat szintén az Igazgatási bizottság A2 határozata értelmezi (Igazgatási bizottság). A kiküldetésre vonatkozó rendelkezések alkalmazása nem lehetséges abban az esetben, ha ugyanazon állás betöltése érdekében, ugyanabból a célból, ismételt kiküldetés keretében több munkavállaló bocsátanak vállalkozások vagy kirendeltségek rendelkezésére.

Következésképpen, mivel a kiküldetés ideiglenes jellegű, és mivel nem egy már kiküldetésbe küldött másik munkavállaló helyettesítése a célja, be kell tartani több fontos rendelkezést.

Először is a munkáltatónak szokásosan a küldő államban kell dolgoznia (8.2.3.1). Másodszor, az a szabály, mely szerint a munkavállaló „a munkáltató számára tevékenységet végez”, magában foglalja, hogy a kiküldetés teljes időtartama alatt szerves kapcsolat kell,

hogy legyen a kiküldő vállalat és a kiküldetésbe küldött munkavállaló között (8.2.3.2). Harmadszor, a rendeletek előírják, hogy a kiküldetésbe küldött munkavállalónak már tevékenysége elkezdését megelőzően kell társadalombiztosítással rendelkeznie a tagállamban (8.2.3.3).

8.2.3.1 Szempontok, melyek lehetővé teszik annak meghatározását, hogy egy munkáltató szokványos tevékenységét a küldő államban végzi

Az „a szokványos tevékenységét ott végző munkáltató” kifejezés olyan munkáltatót jelent, aki „jelentős tevékenységét” abban a tagállamban végzi, amelyben székhellyel rendelkezik. Ha tevékenysége belső adminisztratív feladatok végzésére korlátozódik (fiktív vállalat), a vállalatot nem tekintik a tevékenységét általában ebben a tagállamban végző vállalatnak. Annak meghatározásához, hogy egy vállalat jelentős tevékenységet végez-e, összességében meg kell vizsgálni minden tevékenységét. A kritériumokat a vállalat sajátos jellemzőihez és a ténylegesen végzett tevékenységhez kell igazítani.

A vállalat jelentős tevékenységének tényleges megléte a küldő államban egy sor objektív tényező segítségével ellenőrizhető. Az alábbiakban felsorolt tényezők különösen fontosak; meg kell jegyeznünk, hogy ez a lista nem kizárólagos, mert a szempontokat az egyes sajátos esetekhez kell igazítani, és figyelembe kell venni a vállalat létesítésének helye szerinti államban végzett tevékenységek jellegét is. Esetleg szükség lehet más olyan szempontok figyelembe vételére is, az egyes munkáltatók különleges jellemzői és a létesítése helye szerinti államban általa végzett tevékenységek sajátosságai szerint:

- A hely, ahol a kiküldő vállalat székhelye és igazgatási központja található
- A kiküldő vállalat adminisztratív személyzetének száma a küldő államban és az alkalmazás helye szerinti államban (ha a kiküldő vállalat kizárólag adminisztratív személyzettel rendelkezik a kiküldetés helye szerinti államban, kizárt, hogy a kiküldetésre vonatkozó rendelkezéseket rá kelljen alkalmazni).
- A kiküldetésbe küldött munkavállalók felvételének helye
- Az a hely, ahol a kereskedelmi szerződések többségét megkötik
- A kiküldő vállalat által a dolgozóival és az ügyfeleivel megkötött szerződésekre irányadó jog
- A küldő államban és az Alkalmazás helye szerinti államban végrehajtott szerződések száma
- A kiküldő vállalat által a küldő államban és az alkalmazás helye szerinti államban egy eléggé jellemző értékelési időszak alatt realizált árbevétel. Például a küldő államban a teljes árbevétel körülbelül 25%-ának megfelelő árbevétel elegendő viszonyítási pont lehet; azokban az esetekben, amikor az árbevétel 25% alatti, alaposabb ellenőrzéseket kell majd végezni). Elvileg az árbevétel értékelését a vállalat által a megelőző tizenkét hónapra vonatkozólag nyilvánosságra hozott beszámoló alapján is lehet értékelni. Mindazonáltal egy újonnan létrehozott vállalat esetében jobb az árbevételt a tevékenység kezdetétől számítva kiszámítani (vagy egy ennél rövidebb időszakra, ha az jellemzőbb).
- A vállalatnak a küldő tagállamban történő alapítása óta eltelt időszak.

A küldő államban végzett lényeges tevékenység meglétének értékeléséhez az illetékes szerveknek azt is ellenőrizniük kell, hogy a munkáltató, aki kiküldetést kér, valóban a kiküldetéssel érintett dolgozók munkáltatója. Ez annál is fontosabb lesz, ha a munkáltató egyszerre alkalmaz állandó munkatársakat és ideiglenes helyettesítő munkavállalókat.

Példa :

- Egy ügyfél megbízza a lengyel KOLOR vállalatot, hogy végezzen festési munkát Németországban. A munkáknak két hónapon át kellene tartaniuk. Állandó lengyel

személyzetének hét tagján túl a KOLOR vállalat Németországba kíván küldeni még három ideiglenesen alkalmazott lengyel munkavállalót is, akiket a FLEXIA, lengyel ideiglenes munkaerő-közvetítő iroda bocsátott a rendelkezésére; ezek az ideiglenes munkavállalók már dolgoztak a KOLOR vállalat számára, mely a FLEXIA ideiglenes munkaerő-közvetítő irodát arra kéri, hogy ezt a három ideiglenes munkavállalót küldje kiküldetésbe Németországba ugyanarra az időszakra, amikor ő a saját 7 dolgozóját kiküldi. Ha minden más, a kiküldetésre vonatkozó feltétel teljesül, Lengyelország társadalombiztosítási törvényei lesznek továbbra is az irányadók az ideiglenes munkavállalókra és az állandó személyi állományra is.

8.2.3.2 „Szerves kapcsolat” a kiküldő vállalat és a kiküldetésbe küldött munkavállaló között

A jogi rendelkezések és a európai bíróság joggyakorlatának értelmezése, valamint a napi gyakorlat tartalmaznak egy sor szempontot, melyek lehetővé teszik annak értékelését, hogy van-e szerves kapcsolat a kiküldő vállalat és a kiküldetésbe küldött munkavállaló között. Ezek különösen a következők:

- A munkaerő-felvétellel kapcsolatos felelősség
- A munkaszerződés nyilvánvaló fenntartása a kiküldetés teljes ideje alatt a felek között, akik közös megegyezéssel, mindketten meg kívánták kötni a munkaerő-felvételhez vezető szerződést;
- A küldő vállalat kizárólagos joga arra, hogy megszüntesse a munkaszerződést (tehát elbocsássa a munkavállalót).
- A kiküldő vállalatnak meg kell őriznie a jogát arra, hogy meghatározza a kiküldetésbe küldött munkavállaló által végzendő munka „jellegét”; ez a jog nem tartalmazza az elvégzendő munka részletei, sem azok elvégzési módja meghatározásának jogát, inkább általánosságban a legyártandó végtermékre vagy a nyújtandó szolgáltatásra vonatkozó döntést teszi lehetővé.
- A kiküldetésbe küldött munkavállaló díjazására vonatkozó kötelezettségek a munkaszerződést kötő vállalatra hárulnak, anélkül azonban, hogy ez sértene a dolgozónak történő tényleges bérfizetési módokra vonatkozóan a küldő államban lévő munkáltató ill. az alkalmazás helye szerinti államban lévő vállalat között kötött esetleges megállapodásokat,
- A kiküldő vállalat megőrzi a jogot, hogy a munkavállalóra fegyelmi büntetést rójon ki.

Példák :

- Az A tagállambeli A vállalat ideiglenesen kiküldetésbe küld egy munkavállalót, hogy B államban a B vállalatnál munkát végezzen. A kiküldetésbe küldött munkáltató továbbra is az kizárólag az A vállalattal áll szerződéses viszonyban, és csak az A vállalattól követelhet díjazást. Az A vállalat a kiküldetésbe küldött munkavállaló munkáltatója, mivel ez előbbi csak utóbbtól részesülhet díjazásban. Ez akkor is igaz, ha a B vállalat megfizeti A vállalatnak a kiküldetésbe küldött munkavállalónak fizetett munkadíj egy részét vagy teljes egészét, és levonja ezt a munkabért az adójából a B tagállamban végzett üzemeltetési költségek címén.
- Az A tagállamban létrehozott A vállalat ideiglenesen kiküldetésbe küld egy munkavállalót annak érdekében, hogy a B tagállambeli B vállalatnál munkát végezzen. A kiküldetésbe küldött munkavállaló továbbra is az A vállalattal kötött munkaszerződés hatálya alá tartozik, és az A vállalat is fizeti a fizetését. Mindazonáltal a kiküldetésbe küldött munkavállaló kiegészítő munkaszerződést köt a B vállalatnál, mely szintén fizetést fizet neki.
A B tagállamba való kiküldetése időtartama alatt a munkavállalónak két munkáltatója van. Amikor kizárólag a B tagállamban dolgozik, a 883/2004/EK rendelet 11. cikke (3)

bekezdése a) pontjának rendelkezései alapján ez utóbbi törvényei irányadók rá nézve. Ennélfogva az A vállalat által fizetett díjazás kerül figyelembe vételre a B tagállamban kifizetendő társadalombiztosítási járulékok meghatározásakor.

Ha a kiküldetésbe küldött munkavállaló időnként az A tagállamban is dolgozik, a 883/2004/EK rendelet 13. cikkének (1) bekezdése rendelkezései az irányadók annak meghatározásában, hogy az A vagy a B állam törvényei vonatkoznak-e rá.

- Az A tagállambeli A vállalat ideiglenesen kiküldetésbe küld egy munkavállalót, hogy egy B tagállambeli B vállalatnál dolgozzon. Az A vállalattal kötött munkaszerződés felfüggesztésre kerül a munkavállaló B tagállambeli kiküldetésének időtartamára. A kiküldetésbe küldött munkavállaló a B tagállamba való kiküldetése idejére munkaszerződést köt a B vállalattal, és utóbbtól kapja fizetését.

Itt nem kiküldetésről van szó, mert egy felfüggesztett munkaviszony munkajogilag nem alkot elegendő szerves kapcsolatot ahhoz, hogy igazolja a küldő állam törvényei alkalmazásának fenntartását. A 883/2004/EK rendelet 11. cikke (3) bekezdése a) pontjának rendelkezései szerint így a munkavállalóra a B tagállam törvényei érvényesek.

A 2. és 3. példában, B tagállamban végzett munka ideiglenes jellegét figyelembe véve, a 883/2004/EK rendelet 16. cikkének értelmében lehetőség van eltérésről megállapodni, és úgy tekinteni, hogy a B tagállam törvényei nem alkalmazandók, ha ez a dolgozó érdekében áll, és erre kérvényt nyújtott be. Egy ilyen megállapodás megköveteli továbbá a két érintett tagállam illetékes szerveinek jóváhagyását.

8.2.3.3 A valamely tagállamban másik tagállamba való kiküldetés céljával felvett dolgozókra vonatkozó szabályok

A munkavállalók kiküldetésére vonatkozó szabályok alkalmazhatók a valamely másik tagállamba való kiküldetés céljából fölvetett személyekre is. Mindazonáltal a rendeletek megkívánják, hogy „közvetlenül a dolgozó tevékenységének megkezdését megelőzőleg” minden másik tagállamba kiküldött dolgozó már azon tagállam szociális biztonsági rendszerének hatálya alá tartozzon, amelyben a munkáltató székhellyel rendelkezik. E feltétel teljesítéséhez legalább egyhónapos időszak számít elegendőnek, minden ennél rövidebb időszak eseti megítélést igényel, az összes vonatkozó tényező figyelembe vételével. Bármely, a küldő államban székhellyel rendelkező munkáltató általi alkalmazás megfelel e feltételnek. Tehát nem szükséges, hogy a munkavállaló ezen időszak alatt is a kiküldetését kérő munkáltató számára dolgozzon. A feltételnek megfelel a tanulók, nyugdíjasok vagy bármely más, a tagállamban való lakhelye révén biztosított és a küldő állam szociális biztonsági rendszere alá tartozó személy is.

Példák :

- Június 1-jén az A tagállambeli A munkáltató tízhónapos időszakra kiküldetésbe küldi X, Y és Z dolgozóját a B tagállamba, hogy ott az ő számára munkát végezzenek.
- X dolgozó az A munkáltató számára június 1-jén kezdett el dolgozni. Közvetlenül a tevékenysége megkezdését megelőzőleg a dolgozó az A tagállamban élt, ahol egyetemi képzésben vett részt, és ezen állam törvényeinek hatálya alá tartozott.
- Y dolgozó szintén június 1-jén kezdett a munkáltató számára dolgozni. Közvetlenül a tevékenysége megkezdését megelőzőleg a dolgozó az A tagállamban élt, de mivel határmenti ingázó volt, a C tagállam törvényei alá tartozik.
- Z dolgozó, aki szintén június 1-jén kezdett a munkáltató számára dolgozni, az A tagállamban dolgozott már május 1 óta. Ezáltal az A tagállam törvényeinek hatálya alá

tartozott. Mindazonáltal közvetlenül a május 1-jei dátumot megelőzőleg Z munkavállaló egy munkaviszony miatt tíz éven át a B tagállam törvényei alá tartozott.

Megoldás : Annak egyik feltétele, hogy a küldő állam törvényeit lehessen továbbra is alkalmazni, az, hogy az érintett munkavállaló közvetlenül a kiküldetését megelőzőleg a küldő állam szociális biztonsági rendszerének hatálya alá tartozzon. Ugyanakkor nem kötelező, hogy a munkavállaló közvetlenül a kiküldetését megelőzőleg a kiküldő vállalat munkavállalója legyen. Mivel közvetlenül június 1. előtt X és Z munkavállaló az A tagállam törvényeinek hatálya alá tartozott, megfelelnek a küldő állam törvényeinek alkalmazása fenntartásához kötődő feltételeknek. Az Y munkavállaló viszont június 1-jét közvetlenül megelőzőleg a C tagállam törvényeinek hatálya alá tartozott. Mivel közvetlenül a kiküldetése kezdetét megelőzőleg nem tartozott a kiküldetés helye szerinti tagállam törvényeinek hatálya alá, elvileg a B tagállam törvényei hatályosak rá nézve, mely államban ténylegesen dolgozik.

8.2.4 Esetek, amelyekben teljesen lehetetlen a munkavállalók kiküldetéséről szóló 883/2004/EK rendelet rendelkezéseinek alkalmazása

A Számos helyzetben a 883/2004/EK rendeletben álló közösségi rendelkezések hivatalból kizárják a munkavállalók kiküldetésére vonatkozó rendelkezések alkalmazását, azaz azt, hogy a kiküldetésbe küldött munkavállalóknak a munkavégzés szerinti államban kell biztosítással rendelkezniük.

Ez főként a következő esetekben alkalmazandó:

- az a vállalat, melyhez a munkavállalót kiküldetésbe küldik, egy ugyanazon tagállambeli másik vállalat rendelkezésére bocsátja őt.
- az a vállalat, melyhez a munkavállalót kiküldetésbe küldik, egy másik tagállamban található másik vállalat rendelkezésére bocsátja őt.
- a munkavállalót egy tagállamban azért veszik fel, hogy egy második tagállambeli vállalkozás kiküldetésbe küldje egy harmadik tagállambeli vállalathoz, anélkül, hogy a küldő állam szociális biztonsági rendszerébe való előzetes belépés követelménye teljesülne
- A munkavállalót egy tagállamban egy másik tagállambeli vállalat veszi föl, hogy a felvétel szerinti tagállamban dolgozzon
- A munkavállalót kiküldetésbe küldik egy másik kiküldetésbe küldött munkavállaló helyettesítésére
- A munkavállaló munkaszerződést kötött azzal a vállalattal, amelybe kiküldetésbe küldték.

A kiküldetés ezen eseteiben a 883/2004/EK rendelet 12. cikke alkalmazását lehetetlenné tevő okok egyértelműek. A 883/2004/EK rendelet 11. és 13. cikke az irányadó. Az ilyen helyzetekből származó kapcsolatok rendkívül összetettek, és semmilyen garanciát nem nyújtanak a dolgozó és a küldő vállalat közötti szerves kapcsolatra; továbbá egyértelműen ellentmondásban vannak a kiküldetési rendelkezések alapvető célkitűzésével: hogy elkerülje az adminisztratív jellegű bonyodalmakat és az érdekelték társadalombiztosítással való ellátásának megszakadását. Másfelől el kell kerülni minden, a kiküldetési rendelkezésekkel való visszaélést. Egyes kivételes körülmények között elképzelhető egy már kiküldetésbe küldött személy cseréje, azzal a feltétellel, hogy az eredetileg jóváhagyott kiküldetési időszak még ne járjon le. Ez bekövetkezhet például akkor, ha egy húsz hónapos időszakra kiküldetésbe küldött dolgozó tíz hónap után súlyosan megbetegszik, és helyettesíteni kell. Ebben az esetben ésszerű egy másik személy kiküldetését a megállapodás által lefedett időszak fennmaradó tíz hónapjára.

Meg kell jegyeznünk, hogy ezekben az esetekben nem a 883/2004/EK rendelet kiküldetésre vonatkozó rendelkezéseinek a társadalombiztosítási kérdéseket szabályozó részei az

irányadók, hanem a kiküldetésről szóló 96/71/EK irányelv rendelkezései, valamint a kiküldetésről szóló nemzeti törvények munkajogi szabályaira vonatkozó részei.

8.2.5 Betegbiztosítás a kiküldetés időtartama alatt

A kiküldetésbe küldött munkavállaló (valamint az őt esetleg elkísérő családtagjai) természetbeni ellátásban, pl. orvosi ellátásban stb. abban a tagállamban részesül, ahol tartózkodik, és amelybe kiküldetésbe küldték. Addig, amíg az alkalmazás szerinti ország elvét nem alkalmazzák, a munkavállalónak a küldő állam egészségbiztosítási pénztáránál kérnie kell az Európai egészségbiztosítási kártyát (EEBK), vagy ha az állandó lakhelye az alkalmazás szerinti országban található, egy S1 űrlapot (Az illetékes országon kívüli, más országban lakó biztosított betegség és anyaság esetén nyújtott ellátáshoz való jogának igazolása).

Az Európai Egészségbiztosítási Kártyát (CEAM) meg kell őrizni, amíg az orvosi ellátás szükséges. Viszont az állandó lakhely (azaz az állandó lakhelyen lakás) esetén kiállítandó S1 űrlapot a lehető leggyorsabban be kell nyújtani az alkalmazás szerinti tagállam egészségbiztosítási pénztáránál. A költségeket azon ország törvényei szerint fizetik vissza, amelyben a munkavállaló az orvosi ellátást kapta. A két űrlap (a CEAM kártya és az S1 űrlap) csak annak a munkavállalónak jár, akit törvény kötelez arra, hogy egészségbiztosítást kössön. A magánbiztosítással rendelkező munkavállalóknak előzetesen tájékozódniuk kell erről a magán- egészségbiztosítójuknál.

8.3 Adózás

Kiküldetés esetén az adófizetésre a kiküldetésbe küldött munkavállaló lakóhelye szerinti állam valamint a munkavállaló kiküldetésének (alkalmazásának) helye szerinti tagállam között kötött, kettős adóztatásról szóló, hatályos, kétoldalú megállapodást kell alkalmazni. Ez a megállapodás elkerülhetővé teszi, hogy a kiküldetésbe küldött munkavállaló kettős adóztatás hatálya alá kerüljön, vagy, hogy abban az országban fizetessenek vele adót, ahol nem kellene adót fizetnie. Dolgozó szolgáltatásnyújtás keretében történő kiküldetése esetén az ún. 183 napos szabály és az „állandó telephely” problémaköre a meghatározók.

A kettős adóztatásról szóló megállapodások nagy része az OECD megállapodás-mintáját követi, mely rendszertelen időközönként kerül frissítésre. Ebben a kiküldetést a 15. cikk (2) bekezdése „alkalmazásból származó jövedelem” című a) pontjának rendelkezései szabályozzák (ld. az 5. fejezetet).

Az OECD megállapodás-mintája kiköti, hogy a szerződést aláíró állam lakosának díjazása utáni adófizetést első fokon a lakóhely szerinti állam felé kell teljesíteni. Az alkalmazás helye szerinti állam viszont megadóztatja az ő területén végzett tevékenységre vonatkozó fizetést. (az alkalmazás helye szerinti állam elve).

Mindazonáltal a lakóhely szerinti állam megőrzi elsőbbségi adókivetési jogát e jövedelmekre, ha a következő feltételek egyidejűleg teljesülnek :

- A kiküldetésbe küldött munkavállaló naptári évenként összesen 183 napnál hosszabb időszakon vagy időszakokon át (régi OECD megállapodás-minták) vagy egymást követő tizenkét hónapon keresztül (új megállapodás-minta OECD megállapodás-minta) az alkalmazás helye szerinti államban tartózkodik, és
- a díjazását az Alkalmazás helye szerinti államban nem honos munkáltató fizeti vagy ilyen munkáltató megbízásából fizetik ki, és
- a munkabért nem a munkáltató által az alkalmazás helye szerinti államban birtokolt állandó telephely fizetik.

Ha e három feltétel körül akár egy is nem teljesül, a kiküldetésbe küldött munkavállaló az alkalmazás helye szerinti országban kell, hogy adózzon, ezen állam adótörvényei szerint, visszamenőleges hatállyal, tehát ottléte első napjától kezdve.

A gyakorlatban a kettős adóztatásról szóló kétoldalú megállapodást, a kiegészítő megállapodást, és egyes esetekben az azokra vonatkozó joggyakorlatot figyelmesen meg kell vizsgálni ahhoz, hogy megtaláljuk a választ a következő kérdésekre:

- A 183 jelenléti napot (physical presence days) egy tizenkét hónapos időszakra vagy egy naptári évre kell-e számítani ;
- Pontosán mit értünk az alkalmazás helye szerinti országban való „jelenlét” kifejezés alatt? (Az új, OECD megállapodás-minta szerint „az alkalmazás helye szerinti országban való jelenlét” alatt értendő minden nap, még ha e nap egy részéről van is szó, amikor a munkavállaló az alkalmazás helye szerinti ország területén tartózkodik. Tehát figyelembe kell venni a betegség, szabadság, hétvége és/vagy ünnepnapok okán történő munkamegszakítás napjait is.
- Hogyan kell értelmezni a „díjfizetés kritériuma” kifejezést? (Arról van szó, hogy ki viseli a díjazás költségét, és milyen formában könyvelik ezt a költséget. Az értékelés a körülményeken alapul. Ha a munkaerő-közvetítőről van szó, aki anyagi munkáltatóként jár el, az alkalmazás helye szerinti országban kell adót fizetni);
- Ha egy vállalat egy határokon túl végzendő munkára ideiglenes munkavállalót vesz fel, a felvevő vállalatot anyagi munkáltatónak kell-e tekinteni, ami magában foglalja, hogy az ideiglenes munkavállaló az alkalmazás helye szerinti államban adóköteles az első naptól kezdve?
- Mit kell pontosan érteni az „állandó telephely” kifejezés alatt, például mikortól tekintendő egy építési terület „állandó telephelynek”?

8.4 Munkajog kiküldetés esetén

8.4.1 Az 593/2008/EK rendelet : Az alkalmazandó munkajog

Az idő nagy részében a munkavállaló már a kiküldetése előtt is a munkáltatónál dolgozott, mint munkatárs. Következésképpen az alkalmazott munkajogi rendelkezések azon tagállam rendelkezései, amelyben a munkavállaló „szokványosan” a tevékenységét végzi. Kiküldetés esetén a munkáltatónak és a munkavállalónak elvileg lehetősége van arra, hogy ettől ideiglenesen eltérjen. Ezt a lehetőséget választják, ha a kiküldetés időtartamára a munkavállaló kiküldetési helye szerinti tagállam munkajogi rendelkezéseit kellene (ideiglenesen) alkalmazni. Ha ez nincs így, elvileg annak a tagállamnak a munkaügyi rendelkezései az irányadók, melyben a munkavállaló szokásosan a tevékenységét végzi (Kiküldetés helye szerinti állam).

Tehát a munkáltató és a munkavállaló az 593/2008/EK rendelet 3. cikke szerint szabadon megválaszthatja az irányadó jogot (az irányadó törvény szabad megválasztása). A törvény megválasztása ugyanakkor nem foglalja magában, hogy a munkavállaló elveszítse azt a védelmet, melyben az e választás nélkül rá alkalmazandó kötelező jogszabályok alapján részesül. Az irányadó jog megválasztása hiányában az irányadó jogot az 593/2008/EK rendelet 8. cikke (ld. 4. fejezet) határozza meg.

Továbbá feltétlenül mindig be kell tartani a rangsorolási mechanizmust (az 593/2008/EK rendelet 9. cikke). Ezek a szabályok nagyobb jelentőségűek, mint az egyéni munkavállaló védelme, a közérdek védelmét szolgálják. Minden tagállamnak megvannak a saját kötelező érvényű törvényei.

8.4.2 96/71/EK irányelv a munkavállalók szolgáltatásnyújtás keretében végzett kiküldetésére vonatkozólag

A 593/2008/EK rendeleten túl a 96/71/EK irányelvet szintén alkalmazni kell „munkavállalók szolgáltatásnyújtás keretében végzett kiküldetés” esetén. Ezt az irányelvet a tagállamok átültették a nemzeti munkajogi rendelkezésekbe (a munkavállalók kiküldetéséről szóló törvények). Az irányelv törekszik összehangolni az igen változatos rangsorolási mechanizmusokat, amennyiben meghatározza, hogy a munkajog mely területei azok, amelyek minimálisan a rangsorolási szabályok részét képezik, még akkor sem, ha egy tagállam törvényhozója vagy joggyakorlata még nem tett semmilyen kezdeményezést e tárgyban. Azonban a tartalom tekintetében nincs összehangolás. Más szóval: a szubszidiaritás elvét kell alkalmazni e jogi előírások konkrét nemzeti szintű értelmezéséhez. Minden tagállamban vannak olyan jogszabályok és közigazgatási határozatok, melyek kötelező jellegű rangsorolási mechanizmust alkotnak; a vonatkozó munkajogi törvények viszont változóak a különböző tagállamokban.

A 96/71/EK irányelv 3. cikkének (1) bekezdése, melynek címe: „Munka- és foglalkoztatási feltételek”, kiköti:

1. A tagállamok ügyelnek rá, hogy akármilyen legyen is a munkajogra alkalmazandó törvény, az 1. cikk (1) bekezdésében foglalt vállalatok az alábbiakra vonatkozólag garantálják a területükre kiküldetésbe küldött munkavállalók számára, hogy betartják azokat a munka- és foglalkoztatási feltételeket, amelyeket azon tagállamban, amelyiknek a területén a munkát végzik,

- a törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések,
- a kollektív szerződések vagy a (8) bekezdés értelmében általánosan alkalmazandónak kimondott döntőbizottsági döntés
előírnak, amennyiben a mellékletben álló tevékenységekre vonatkoznak,
azaz:

- a) a maximális munkaidőt és a minimális pihenéssel töltött időszakokat;*
- b) a fizetett éves szabadság minimális időtartamát;*
- c) a minimális óradíjat, a túlóradíjat is ideértve; ezt a pontot nem kell alkalmazni a kiegészítő szakmai nyugdíjrendszerekre ;*
- d) a munkavállalók - ideiglenes munkaközvetítő cégek általi - rendelkezésre bocsátásának feltételeit;*
- e) a munkabiztonságot, a munkaegészségügyi előírások betartását;*
- f) a várandós kismamák és a közvetlenül a szülés után álló nők, a gyermekek és a fiatalok védelmét szolgáló intézkedéseket;*
- g) a férfiak és nők közötti egyenlő elbánást valamint az egyéb, a hátrányos megkülönböztetés tilalma tárgyában hozott rendelkezések betartását.*

A kiküldetésről szóló irányelv 3. cikkének (1) bekezdése által a rangsorolási mechanizmust alkotó szabály rangjára emelt törvényi rendelkezéseit a foglalkoztatás szerinti tagállamban be kell tartani a külföldi munkaadó általi kiküldetés időtartama alatt. Ez „a vonatkozó munkaviszonyra alkalmazandó jogtól függetlenül” érvényes. A cél egy adott ország piacán a külföldi szereplők által a saját eltérő fizetési és munkakörülményeiken alapuló versenyelőny kihasználásának („social dumping”) valamint a tisztességtelen verseny elkerülése a foglalkoztatás szerinti tagállamban.

A munkavállalók kiküldetésére vonatkozó európai irányelv 3. cikkének (7) bekezdése szerint, ha az alkalmazás helye szerinti állam munkakörülményei és munkavédelmi előírásai kedvezőtlenebbek a küldő államénál, ez utóbbi munkafeltételei és a munkavédelmi előírásai alkalmazhatók (kedvezőbb feltételek biztosításának elve)

Már hivatkoztunk rá, hogy ez a szabály nem csupán a törvényi rendelkezésekre érvényes, hanem azon rendelkezésekre is, melyeket a kollektív szerződés rögzít az építőipari és a kapcsolt területek részére. A 96/71/EK irányelv 3. cikkének (10) bekezdése szerint minden tagállamnak lehetősége van, hogy növelje a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv tartalmát és hatályát. Több tagállam meg is tette ezt. Egyesek alá is rendelték minden ágazatban az összes kötelezővé tett kollektív szerződést a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv hatályának. Ezek az országok a következők: Belgium, Franciaország, Finnország, Görögország, Olaszország, Luxemburg, Hollandia, Ausztria, Portugália, Szlovákia, Szlovénia és Spanyolország.

Lettország, Litvánia, Málta, Lengyelország és az Egyesült Királyság nem terjesztették ki a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv hatályát a kötelezővé tett kollektív szerződésekre. Németországban csak néhány ágazat tartozik a munkavállalók kiküldetéséről szóló törvény hatálya alá.

Példák

- ▶ Ha egy francia munkáltató a német építőiparban alkalmaz egy munkavállalót, köteles a német minimálbért kifizetni neki, annak ellenére, hogy az magasabb a francia béreknél.
- ▶ Egy spanyol munkáltató kiküldetésbe küld egy spanyol munkavállalót a holland kertészeti ágazatba. A spanyol munkavállalónak mindenképpen a Hollandiában törvény által előírt minimálbér jár. A holland kertészeti kollektív szerződést kötelező érvényűvé tették. Ez azt jelenti, hogy a kollektív szerződés által megszabott (a törvény által előírt minimálbérnél magasabb) fizetést kell kifizetni a munkavállalónak. A spanyol munkáltatónak másfelől biztosítania kell számára a kollektív szerződésben meghatározott munkakörülményeket.
- ▶ Egy lengyel munkáltató kiküldetésbe küld egy munkavállalót egy német vágóhídra, hogy ott szolgáltatást nyújtson (a szolgáltatásnyújtás szabadsága). Németországban nincs törvény által előírt minimálbér ; ez azt jelenti, hogy a lengyel munkáltató továbbra is fizetheti a kiküldetésbe küldött munkavállaló számára a lengyel munkabért. Egyes német ágazatokban, például az ipari takarítási ágazatban viszont létezik törvény által előírt minimálbér. Amennyiben a törvény által előírt minimálbért alkalmazó ágazatokba küldik kiküldetésbe a munkavállalót, a lengyel munkáltatónak a Németországban, ebben az ágazatban előírt minimálbért kell fizetnie számára.

Az irányelv kiköti továbbá a 3. cikke (1) bekezdésének második francia bekezdésében, hogy ha a fenti körülményeket még részletesebben szabályozzák a kollektív szerződések az építőipari ágazatban és ennek kapcsolt területein, az ágazati megállapodásokat szintén rangsorolási mechanizmusként kell alkalmazni. Ezek a kapcsolt területek az építmények felállítására, rendbe hozására, karbantartására, átalakítására vagy lebontására szolgáló munkát tartalmaznak (ld. az irányelv mellékletét).

Példák

- ▶ Egy magyar munkáltató kiküldetésbe küld egy munkavállalót egy holland építkezésre, hogy ott szolgáltatást nyújtson építőmunkásként. Hollandiában az építőipari ágazat számára kötelezővé tett kollektív szerződést alkalmaznak. Tehát a magyar munkáltatónak biztosítania kell a kiküldetésbe küldött munkavállalója számára is a munkaidőre és a pihenőidőre, a szabadságra, a fizetési sávokra stb. vonatkozóan a holland kollektív szerződés alkalmazását is.
- ▶ Egy másik magyar munkáltató kiküldetésbe küld egy munkavállalót, hogy egy holland vágóhidnál dolgozzon. Ez a munkáltató biztos, hogy legalább a törvény által előírt holland minimálbért kell, hogy fizesse, de amennyiben a holland vágóhidak

tekintetében a kollektív szerződés betartása nem kötelező, nem köteles betartani annak fizetési sávjait.

A munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv rögzíti a fizetendő abszolút minimumot. Lehetőséget nyújt a tagállamoknak arra is, hogy tegyék kötelezővé a területükön a kiküldetésre vonatkozólag érvényes szokásos gyakorlat, valamint más kollektív szerződések alkalmazását (a 96/71/EK irányelv 3. cikkének (10) bekezdése). Egyes tagállamok éltek is ezzel a lehetőséggel. Sőt, a következő tagállamok: Belgium, Franciaország, Finnország, Görögország, Olaszország, Luxemburg, Hollandia, Ausztria, Portugália és Spanyolország, ezt minden ágazat összes kollektív szerződésére nézve megtették.

A kedvezőbb módozat elvét világosan előírja a 96/71/EK irányelv 3. cikkének (7) bekezdése:

Az 1-(6) bekezdés nem zárja ki a munkavállalók számára nyújtott kedvezőbb foglalkoztatási és munkafeltételek alkalmazását

A fogadó tagállam törvényeinek kötelező alkalmazása a kiküldetésbe küldött munkavállaló számára és a kiküldetése ideje alatt nem járhat azzal, hogy a kiküldött munkavállaló elveszíti a küldő állam számára biztosított kedvezőbb munkafeltételeket, fizetést és állást.

Példák

- ▶ Egy spanyol munkáltató által Németországba kiküldetésbe küldött munkavállaló esetében tehát a kötelező német munkajog az irányadó. Tehát a munkavállalók kiküldetésére vonatkozó európai irányelv szerint itt különösen a 96/71/EK irányelv 3. cikkének (1) bekezdésében felsorolt pontok betartásáról van szó, a német munkajogban és a német építőipari kollektív szerződésben előírtaknak megfelelően. Meg kell vizsgálni, hogy a német hatóságok más kollektív szerződéseket is a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv alá rendelték, vagy vannak-e a német törvényeknek olyan más elemei, melyeket rangsorolási mechanizmusnak nyilvánítottak. A munkavállaló e tárgyban informálódhat a Német Szakszervezeti Szövetségnél (Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB) és/vagy a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelvben előírt „kapcsolattartó irodákon” át.
- ▶ Egy Spanyolországban lakó munkavállalót kiküldetésbe küldte Németországba a spanyol munkáltatója, de továbbra is a spanyol munkajogi rendelkezések hatálya alá tartozik; ennek ellenére a munkaviszony valószínűleg a kötelező jellegű német munkajogi különleges rendelkezések hatálya alá is tartozik (a német kötelező érvényű törvény munkajogi rendelkezései). Fontos tudni, hogy a német munkajogi előírások mely területeit tekintik elsőbbségi szabálynak. A kiküldetésbe küldött spanyol munkavállalónak tájékozódnia kellene ez ügyben, például a Német Szakszervezeti Szövetségnél (Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB), valamint/vagy a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelvben előírt „kapcsolattartó irodáknál”.

8.4.3 Az Európai Közösségek Bíróságának a munkavállalók kiküldetéséről szóló ítéletei

A munkavállalók kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv preambuluma szerint a személyek és szolgáltatások szabad mozgását gátló akadályok megszüntetése a Közösség célkitűzései közé tartozik (1. sz. preambulumbekkezdés); az állampolgárság vagy a lakóhely szerinti korlátozások elfogadhatatlanok (2. sz. preambulumbekkezdés). Másfelől ez olvasható benne (5. sz. preambulumbekkezdés):

... tekintettel arra, hogy a szolgáltatásnyújtás nemzetek feletti előmozdítása a szükségessé teszi a tisztességes versenyt és a munkavállalók jogainak tiszteletben tartását biztosító intézkedések bevezetését

Az Európai Közösségek Bírósága egy sor határozatban (Viking, Laval, Rüffert, Bizottság / Luxemburg) foglalkozott az alapvető szabadságok egységes piacon való érvényesülése és munkavállalók valamint a szociális alapjogok¹² közötti viszonytal :

- C-348/05 sz. VIKING ügy (az Európai Közösségek Bíróságának 2007.12.11-i ítélete) : az ír hajózási vállalat, a Viking Line azt tervezte, hogy egyik kompját átviszi és bejegyezteti Észtországba, hogy annak legénységét az alacsonyabb észt bérszínvonalon fizethesse. A finn tengerészeti szakszervezet (a FSU) és a Fuvarozási Dolgozók Nemzetközi Szövetsége megpróbálták ebben megakadályozni a céget. Az Európai Közösségek Bírósága a szakszervezeti fellépéssel való fenyegetőzést az EK-Szerződés 43. cikke alapján (jelenleg az EUMSZ 49. cikke) a letelepedési szabadság korlátozásának tekintette.
 - C-341/05 sz. LAVAL ügy (az Európai Közösségek Bíróságának 2007.12.18-i ítélete) : a lett Laval cég munkavállalókat küldött kiküldetésbe Lettországból Svédországba, hogy építési munkát végezzenek. A Laval a lett építőipari dolgozók egyik szakszervezetével kötött kollektív szerződést, de a svéd szakszervezettel nem. Annak érdekében, hogy megkötésre kerüljön egy ilyen szerződés, a svéd szakszervezetek a svéd jogi rendelkezések betartása mellett felléptek a cég ellen. A Laval ekkor az Európai Közösségek Bíróságához fordult. Az Európai Közösségek Bírósága ítéletében megerősítette ugyan az, egy adott ország piacán a külföldi szereplők által a saját eltérő fizetési és munkakörülményeiken alapuló versenyelőny kihasználásának („social dumping”) elkerülése érdekében folytatott szakszervezeti fellépést, de a konkrét esetben az Európai Közösségek Bírósága arra a következtetésre jutott, hogy a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelvnek megfelelően egy tagállamnak nincs joga egy szolgáltatás nyújtását a saját területén olyan munka- és foglalkoztatási feltételek betartásához kötni, amelyek meghaladják a minimális védelemre vonatkozó, kötelező érvényű rendelkezéseket. Ilyen minimális szintet jelenthet az állam által meghatározott minimálbér. Ugyanakkor, ha az adott országban nem létezik minimálbérrre vonatkozó előírás (például Svédországban a bértárgyalást kizárólag a szociális partnerek között kell lefolytatni, kollektív tárgyalások keretében), a munkavállalók védelmében indított szakszervezeti fellépés nem törvényes.
 - C-346/06 sz. RÜFFERT ügy (az Európai Közösségek Bíróságának 2008.04.03-i ítélete) : egy fegyház építéskor Alsó Szászországban, egy német építőipari vállalat foglalkoztatott egy lengyel alvállalkozót, aki a kollektív szerződésben rögzített bérnél alacsonyabb fizetést fizetett. Ez a gyakorlat ellentmondásban volt az alsó szászországi tartomány közbeszerzésről szóló törvényével, mely szerint a közbeszerzési szerződések megkötése attól függ, hogy a kollektív szerződés által meghatározott jövedelem a végrehajtás helyén kerül-e kifizetésre. Az Európai Közösségek Bírósága azt az ítéletet hozta, hogy az Alsó Szászországi tartomány a közbeszerzési szerződés megkötésekor nem írhatott elő kollektív megállapodás szerinti béreket, ha azok nem voltak kötelező érvényűek. Az Európai Közösségek Bírósága bírálta továbbá, hogy ez a rendelkezés csak a közszférát érinti.
- C-319/06 sz. „Bizottság v. Luxemburg” ügy (az Európai Közösségek Bíróságának 2008.06.19-i ítélete) : itt egy olyan luxemburgi törvényi rendeletről van szó, melynek megfelelően a munkadíjat automatikusan hozzá kellett igazítani a megélhetési

költségek alakulásához, még a kiküldetésbe küldött munkavállalók esetében is. Ez az indexálás minden fizetésre érvényes volt, azokat is ideértve, melyek nem tartoztak a minimálbér kategóriájába. Pontosan ez az a pont, amit az Európai Közösségek Bírósága elítélt, mert meghaladja a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja tartalmát („minimál óradíj”). Luxemburg a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv 3. cikkének (10) bekezdésére hivatkozott, melynek megfelelően a tagállamok a közrend érdekében a 3. cikk (1) bekezdésében foglalt szempontokon túl egyéb szempontokat is előírhatnak. Az Európai Közösségek Bírósága azonban nem volt ezen a véleményen.

A munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelvet¹³ a megszövegezésekor összességében egy adott ország piacán a külföldi szereplők által a saját eltérő fizetési és munkakörülményeiken alapuló versenyelőny kihasználása („social dumping”), azaz a fogadó állam (munka) piacán a külföldi szolgáltatásnyújtók munkavállalóinak fizetési és munkafeltételein alapuló tisztességtelen verseny elleni küzdelem eszközét. Az Európai Közösségek Bíróságának ez a négy ítélete ugyanakkor felveti a kérdést, hogy az irányelv kötelezhet-e az „Azonos fizetési és munkakörülmények az ugyanott végzett azonos munkáért” elv alkalmazására. A Laval, Rüffert valamint a Bizottság v. Luxemburg ügyben az Európai Közösségek Bíróságának a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelvre vonatkozó értelmezése szerint az irányelvet úgy kell tekinteni, mint a foglalkoztatási feltételek betartásának egy ágazat minden belföldi és külföldi vállalata által történő biztosítása érdekében, a rendezendő szempontok, a megkövetelhető védelmi szint és a használható módszerek tekintetében figyelembe veendő maximum-irányelvet.

Ezek után az ESZSZ megkívánta, hogy a szerződésekhez csatoljanak egy jegyzőkönyvet a szociális fejlődésről, hogy az egyértelműen meghatározzák, hogy a szabad szerződéskötésre vonatkozó rendelkezéseit az alapvető jogok tiszteletben tartása mellett kell értelmezni, és ezt az elvet bele kell építeni a munkakörülmények és a szociális rendszerek tekintetében a kibővített szociális fejlődést és összehangolást célul kitűző koncepcióba. Az Unió új szerződéseit kifejezetten kikötik a 3. cikk (3) bekezdésében, hogy:

Az Unió (...) a magas versenyképességgel bíró, szociális piacgazdaság létrehozásán munkálkodik (...), mely a teljes foglalkoztatás és a szociális haladás elérésére törekszik.

9. fejezet : A migráns munkavállaló

9.1 Kinek van migráns munkavállalói jogállása?

„Migráns munkavállalón” azt a munkavállalót értjük, aki több tagállamban is lakott és dolgozott, és aki ezek közül az utolsóban lakik és dolgozik,

Példa

- Egy kórház az EURES hálózat munkaközvetítő szolgáltatásán keresztül felvesz egy Egy ír ápolónőt Dániában, ahol ezért ez utóbbi letelepedik. Az európai szabályok biztosítják számára a dán piacra való szabad bejutást, és garantálják, hogy az általa korábban Írországból elért összes szociális jogot megőrizhesse.

9.2 Tartózkodási jog és a munkaerőpiacra való belépés joga

Az 1612/68/EGK rendelet 1-6. cikke biztosítja az Unió állampolgárainak „szabad mozgását” az „egyesült” munkaerőpiacon (lásd a 2. fejezetet). Így a munkavállalók így bármely más tagállamban foglalkoztathatók munkavállalási engedély nélkül.

Az Unión kívüli, ún. harmadik országok állampolgárai nem rendelkeznek ilyen mozgásszabadsággal. Amennyiben az Unió egy állampolgára a családjával egy másik tagállamban települ le, a családja tagjai ugyanazon feltételek mellett jogosultak - függetlenül az állampolgárságuktól, így harmadik országok állampolgáraiként is - ugyanabban a tagállamban dolgozni, mint maga a munkavállaló (a 2004/38/EK irányelv 23. cikke, a tartózkodási jogról).

A valamely tagállamban dolgozó migráns munkavállaló automatikusan jogosult ugyanazon szociális és adó kedvezményekben részesülni, mint a belföldi munkavállaló (az 1612/68/EGK rendelet 7. cikkének (2) bekezdése). Ha például egy adott ágazaton belül a bérezés a szolgálati időtől függ, a migráns munkavállaló által egy másik tagállamban egy hasonló ágazatban eltöltött szolgálati időt el kell ismerni és halmozottan kell elszámlálni (az Európai Közösségek Bírósága által a Schöning-Kougebetopoulou ügyben hozott C-15/96 sz. ítélet).

Ha az Unió valamely állampolgára egy tagállamban dolgozik, az adott nemzet jogszabályaiba átültetett 2004/38/EK irányelv alapján joga van ott is tartózkodni. Amíg az első öt éves időszakon belül az illető megőrzi a munkavállalói jogállását (vagy a 2004/38/EK irányelv 7. cikkének (3) bekezdése alapján, egy „azzal egyenértékű” jogállást), a fogadó országban tartózkodási joggal bír. Ha a fogadó országban megszakítás nélkül már több mint öt éve tartózkodik, a munkavállaló megszerzi az állandó tartózkodási engedélyt. Ezt az állandó tartózkodási jogot csak akkor veszítheti el, ha több mint két, egymást követő évre távozik a fogadó országból.

Példa :

- Az ír ápolónőnek és családtagjainak – még ha közülük egy sem az Unió állampolgára – nincs szükségük munkavállalási engedélyre ahhoz, hogy Dániában dolgozzanak. Ami a munkafeltételeket illeti, ezt az ápolónőt ugyanúgy kell kezelni, mint egy dán állampolgárságú ápolónőt. Ha a dán egészségügyi ágazatban az ápolónők számára léteznek a szolgálati időhöz kötődő kedvezmények, akkor ezeket az Írországból töltött szolgálati időt is figyelembe kell venni ezen ápolónőnek a kérdéses kedvezményekhez való jogának meghatározásához. Ha az ápolónő határozatlan idejű munkaszerződéssel bír, joga van ahhoz is, hogy legalább 5 éven át Dániában tartózkodjon. Ha ezen túl is folytatja szakmai tevékenységét, állandó tartózkodási engedélyt kap.

Ezen útmutató 2. (Munkavállalók szabad mozgása) és 6. (Tartózkodási jog) fejezete ezt a témát már mélyrehatóbban megvizsgálta.

9.3 Társadalombiztosítás

9.3.1 A társadalombiztosítási jogszabályok

Egy tagállamban dolgozó személyre ezen ország szociális biztonsági rendszere is érvényes (a „lex loci laboris”-nak, a munkavégzés helye szerinti jognak megfelelően, a 883/2004/EK rendelet 11. cikke (3) bekezdésének a) pontja). A vonatkozó tagállami jogszabályok nem írhatnak elő az Unió állampolgárai számára semmilyen, az állampolgárságra vagy lakóhelyre vonatkozó feltételt a társadalombiztosításhoz jutásra nézve.

Az egészségbiztosítási, munkahelyi balesetekre és munkahelyi ártalmakra, a rokkantságra, az öregségi nyugdíjra, a munkanélküliségre és a családi ellátásokra vonatkozó rendelkezésekre a jelen útmutató 3. fejezete már kitért.

A 13. fejezet bemutatja, hogy hogyan és hol rendelkezik társadalombiztosítással egy migráns munkavállaló, ha különböző tagállamoktól öregségi nyugdíjat vagy nyugdíjakat kap.

9.3.2 Munkanélküliség

A migráns munkavállaló, ha a lakhelye szerinti új országban dolgozott, és azután munkanélküli lett, elvileg az új lakóhely és foglalkoztatás szerinti országban jogosult a munkanélküli segélyben részesülni.

Azonban minden tagállamnak megvan a saját munkanélküli szabályozása. A munkanélküli segélyhez való jog, valamint ennek időtartama a leggyakrabban egy alapul vett időszakon belül minimálisan az adott tagállamban munkában töltött óra, nap, hónap vagy év meglétéhez kötődik. Amikor a migráns munkavállaló az egyik szociális biztonsági rendszerből átlép a másikba, az azzal a veszéllyel jár, hogy ha az új lakóhely és foglalkoztatás szerinti országba lépve, nem sokkal később munkanélkülivé válik, esetleg nem fog rendelkezni a segélyre jogosító munkaviszonnyal. Ezért van az, hogy a 883/2004/EK rendelet a 61. cikkében előírja a biztosítási és foglalkoztatási időszakok összevonását, hogy elkerülhető legyen a munkanélküli segélyre jogosító biztosítási időszakok folytonosságának megszakadása.

Annak bizonyítására, hogy korábban egy másik tagállamban munkavállalóként társadalombiztosítással rendelkezett, a migráns munkavállalónak az U1 űrlapot kell kitöltenie. Ez U1 űrlap egy nyilatkozat a munkanélküli segély folyósításakor figyelembe veendő időszakokról. Ezt a nyomtatványt az új, alkalmazás helye szerinti állam munkanélküliségi segélyek folyósításával foglalkozó pénztárának kell átadni a munkanélküli segély kérelem benyújtásakor. Ésszerű a migráns munkavállalónak még az elköltözése előtt kérnie egy U1 űrlapot az addig a társadalombiztosítását biztosító tagállam munkanélküliségi segélyekkel foglalkozó hivatalánál.

A tagállamok nagy része a munkanélküli segély összegét az addig számára folyósított munkadíj alapján határozza meg. Egy migráns munkavállaló esetében ezt a 883/2004/EK rendelet 62. cikkének megfelelően számítják ki. Egy olyan tagállam (Lakóhely szerinti állam) illetékes intézménye (a munkanélküliségi segélyek folyósításával foglalkozó pénztár), melynek jogszabályai kikötik, hogy a korábbi munkadíj összegét kell figyelembe venni a munkanélküli járulék kiszámításához, kizárólag azt a munkadíjat veszi figyelembe, amit a migráns munkavállaló a legutóbbi foglalkoztatása idején kapott, azon jogszabályoknak megfelelően.

Példa :

- Az ír ápolónő például azelőtt öt éven át Írországból dolgozott. Négy hónapig tartó, Dániában végzett munka után elbocsátják. Dániában egy munkanélküli munkavállalónak a munkadíjhoz kötődő munkanélküli járadékra van joga, ha legalább három éven át legalább 52 munkahéten át munkát végzett, és ezalatt a fizetése után munkanélküli járulékot fizetett. Ha az ír dolgozó az U1 űrlap segítségével bizonyítani tudja, hogy a dániai munkaszerződésének megkötését megelőzőleg öt éven keresztül Írországból dolgozott, a dán munkanélküliségi segélyekkel foglalkozó hivatalnak el kell ismernie az ír biztosítási időszakokat, és a dán biztosítási időszakokat figyelembe véve kell az elszámolást végeznie. Az U1 űrlapot az ír Social Welfare Office hivatal állítja ki. A munkanélküli segély összegének kiszámításakor csak a Dániában kapott fizetést veszik figyelembe.

Ha a munkanélküli migráns munkavállaló munkát keresni kíván térni a régi lakóhelye szerinti országba, vagy egy másik tagállamba kíván utazni, munkanélküli segélyét három hónapon keresztül „exportálhatja” ebbe a tagállamba (a 883/2004/EK rendelet 64. cikke; lásd „Az európai mobilis munkavállaló munkanélküliség esetén” c. 12. fejezetet).

10. fejezet : A határmenti ingázó munkavállaló

10.1 Kinek van határmenti ingázó jogállása?

A határmenti munkavállaló olyan munkavállaló, aki egyik tagállamban dolgozik (Alkalmazás helye szerinti ország), és egy másik tagállamban lakik (Lakóhely szerinti ország). Nagyon lényeges, hogy foglalkoztatása ideje alatt megőrzi szokásos lakóhelyét az alkalmazás helye szerinti országon kívül. Ha a határmenti munkavállaló átköltözik az alkalmazás helye szerinti államba, migráns munkavállalóvá válik (lásd a 9. fejezetet). Ha egy állam állampolgára egy szomszéd országba költözik, de továbbra is dolgozik az eredeti alkalmazás helye szerinti országban, szintén határmenti ingázó munkavállalónak kell tekinteni.

A „szokásos” lakóhely elve nem zárja ki, hogy a határmenti munkavállaló gyakorlati okból egy második (ideiglenes) lakóhellyel is rendelkezzen az alkalmazás helye szerinti országban.

Példa

- Egy ausztriai, salzburgi lakos, aki laboránsként dolgozik Németországban egy gyógyszerészeti vállalatnál, de nem költözik Németországba, határmenti munkavállaló, függetlenül attól, hogy a munkahét alatt egy bútorozott szobában lakik. A közösségi szabályok biztosítják számára a német munkaerőpiacra való szabad belépést, és ügyelnek arra, hogy ne veszítse el a korábban az osztrák társadalombiztosítási rendszer keretében megszerzett szociális jogait.

Az alkalmazandó törvényektől függően a határokon túl dolgozó munkavállalóra érvényes lehet a határmenti ingázó munkavállalókra vonatkozó rendelet. A határmenti ingázó ebből eredő sajátos jogállása olyan jogokat és/vagy kötelezettségeket tartalmaz, melyek eltérhetnek az általában érvényes alapelvektől. A 883/2004/EK rendelet határmenti ingázókra adott meghatározása tágabb, mint a kettős adóztatásról szóló megállapodások által használt különböző meghatározások. Ez gyakran fogalomzavart okoz, és hibás következtetésekre vezet. Ezért nagyon fontos folyamatosan fenntartani az adóügyi és szociális szempontok megkülönböztetését.

10.1.1 Társadalombiztosítás

Az 883/2004/EK koordinációs rendelet előír néhány sajátos szabályt a határmenti ingázókra vonatkozólag, különösen azt, hogy egy határmenti ingázó hol részesülhet gyógykezelésben betegség esetén, vagy hol részesülhet teljes munkanélküliség esetén munkanélküli segélyben.

A 883/2004/EK rendelet 1. cikkének f bekezdése kiköti, hogy kit kell határmenti ingázónak tekinteni. Arról a határokon túl dolgozó munkavállalóról van szó, aki elvileg mindennap vagy legalább hetente egyszer visszatér a lakóhelye szerinti államba.

A 883/2004/EK rendelet 1. cikkének f bekezdése

a „határmenti ingázó” kifejezés alatt értünk minden olyan személyt, aki egy tagállamban munkavállalóként vagy önálló vállalkozóként tevékenységet végez, és egy

másik tagállamban lakik, ahová elvileg mindennap vagy legalább hetente egyszer hazatér.

Azok a munkavállalók, akik főleg az alkalmazás helye szerinti államban tartózkodnak, és hetente kevesebb, mint egyszer térnek haza a származási államukba, nem határmenti ingázók. A határmenti ingázókkal szemben nekik egyáltalán nincs választásuk az egészségbiztosítási természetbeni ellátás igénybevételekor. A nem határmenti ingázóknak azonban van választásuk, hogy a lakóhely szerinti állam vagy az alkalmazás helye szerinti államban kívánják-e fölvenni a munkanélküli segélyt.

A lakóhely szerinti államba való azonnali visszatérés esetén a nem határmenti ingázónak a helyi munkaügyi hivatalnál (munkanélküli segélypénztár) álláskeresőként be kell jelentkeznie. A nem határmenti ingázónak joga van a lakóhely szerinti államban alkalmazandó szabályoknak megfelelően munkanélküli segélyben részesülni. A munkanélküli segély kiszámítása a lakóhely szerinti államban alkalmazandó szabályoknak megfelelően történik (883/2004/EK rendelet 65. cikke (5) bekezdésének a. mondata).

Az a nem határmenti ingázó, aki nem tér vissza a lakóhely szerinti államba, azon tagállam munkaügyi hivatalának a rendelkezésére kell álljon, amelynek a jogszabályait utoljára érvényesek voltak rá. A nem határmenti ingázó az alkalmazás helye szerinti államban alkalmazandó szabályoknak megfelelően jogosult a munkanélküli segélyre. E munkanélküli segély kiszámítása az alkalmazás helye szerinti államban alkalmazandó szabályoknak megfelelően történik. Az alkalmazás helye szerinti államban meglévő jog igazolását követően a lakóhely szerinti államba való visszatérés esetén a 883/2004/EK rendelet 64. cikkét kell alkalmazni (a munkanélküli segély „exportálása” három hónapra).

10.1.2 Adózás

Bár az OECD megállapodás-mintája nem ír elő a határmenti ingázó munkavállalókra vonatkozó különleges rendelkezéseket, a kettős adóztatásról szóló, a szomszédos államok között megkötött kétoldalú megállapodások attól még tartalmazhatnak rendelkezéseket a „határmenti ingázók” kérdésére nézve.

Ha egy a kettős adóztatásról szóló kétoldalú megállapodás ilyen különleges rendszert ír elő a határmenti ingázók számára, a leggyakrabban szigorúbb meghatározást alkalmaz a társadalombiztosítás keretében használnál (883/2004/EK rendelet 1. cikkének f bekezdése). A a lakóhely szerinti államba történő rendszeres, sőt napi hazatérés kritériuma mellett ezek a meghatározások az esetek többségében földrajzi feltételeket is tartalmaznak, olyanokat, mint a lakóhely és a munkahely közötti ingázásnak egy világosan meghatározott határmenti övezeten belül kell történnie.

A határmenti ingázók ebből származó sajátos jogállása olyan jogokat és/vagy kötelezettségeket tartalmaz, melyek eltérnek a foglalkoztatás helye szerinti ország általában érvényes elvétől. Adóügyi szempontból a határmenti ingázó a lakóhelye szerinti államban fizet adót az alkalmazás helye szerinti országban megkeresett fizetése után.

10.1.3 Eltérő illetékességek

A határmenti ingázó meghatározásainak különbözősége az illetékességekbeli eltéréseket okozhat. Ugyanis előállhat, hogy a munkavállaló az alkalmazása helye szerinti országban bír társadalombiztosítással, de a lakóhelye szerinti országban adózik. Ez a helyzet lehet előnyös és előnytelen is a számára.

10.2 Belépés a munkaerőpiacra

Az 1612/68/EGK rendelet 1-6. cikke biztosítja az Unió állampolgárainak „szabad mozgását” az „egységesített” munkaerőpiacon. Így ezek a munkavállalók bármely más államban dolgozhatnak munkavállalási engedély nélkül, Bulgária és Románia állampolgárai esetében néhány korlátozás mellett (ld. ezen útmutató 2. fejezetét). Az 1612/68/EGK rendelet kiköti, hogy az Unió azon állampolgárai, akik egy másik tagállam területén tevékenységet folytatnak, az állampolgárságuktól vagy lakóhelyüktől függetlenül ugyanazon jogokkal rendelkeznek, mint a nemzeti munkavállalók. A „munkavállalók szabad mozgásáról” szóló 1612/68/EGK rendeletet a határmenti ingázó munkavállalókra is alkalmazni kell.

Az Unión kívüli állampolgárok, az ún. harmadik országok állampolgárai nem rendelkeznek ezzel a mozgásszabadsággal.

Példa :

- Egy Franciaországban lakó, francia állampolgárságú munkavállaló munkavállalási engedély nélkül is dolgozhat Belgiumban, még akkor is, ha nem lakik Belgiumban. Ugyanez már nem érvényes algériai feleségére, amíg az fel nem veszi a francia állampolgárságot. Ha a család Belgiumba költözik, a határmenti ingázó „migráns munkavállalóvá” válik (ld. a 9. fejezetet), és felesége a tartózkodási jogról szóló 2004/38/EK irányelv 23. cikke alapján hivatkozhat arra, hogy joga van ahhoz, hogy Belgiumban foglalkoztassák.

10.3 Társadalombiztosítás

10.3.1 A társadalombiztosítás terén alkalmazandó törvények

A 883/2004/EK rendelet 11. cikke (3) bekezdésének a) pontja szerint a határmenti ingázó az alkalmazása szerinti országban rendelkezik társadalombiztosítással. Ha ezt megelőzőleg egy másik tagállamban rendelkezett társadalombiztosítással – például abban a tagállamban, ahol azért lakik, mert korábban ott dolgozott -, akkor az egyik szociális biztonsági rendszerből a másikba migrál, annak ellenére, hogy eközben a szokásos tartózkodási helye (lakóhely) nem változik az eredeti tagállamban (lakóhely szerinti ország).

Feltételezhető, hogy szoros személyes kapcsolatot tart fenn a lakóhelye szerinti országgal. Egyébként rendszeresen ott is tartózkodik. A legtöbbször a családja is ott lakik. Ezért lehetséges, hogy jobb szereti a „nehéz” időszakokat, például a betegségeket, a munkaképtelenségi időszakot és/vagy a munkanélkülisége idejét a lakóhelye szerinti országban eltölteni. Ez az elv nem csak a határmenti ingázókra korlátozódik. Ha az európai jogszabályok nem nyújtanának erre vonatkozólag garanciát, az akadályozhatná a munkavállalókat a szabad mozgásban. A 883/2004/EK rendelet ezért több gyakorlati rendelkezést tartalmaz, melyek célja a társadalombiztosítás terén meglévő esetleges hiányosságok pótlása. Továbbá meg kell jegyezni, hogy a koordinációra vonatkozó rendelet a gyakorlati rendelkezéseiben szinte semmilyen „választási szabadságot” nem ír elő a „határmenti ingázók” számára.

10.3.2 Egészségbiztosítás és szülés

10.3.2.1 Orvosi ellátás

Elvileg a határmenti ingázónak joga van az orvosi ellátáshoz abban a tagállamban, ahol járulékfizetésre kötelezett (az ún. illetékes tagállamban), azaz az alkalmazás helye szerinti államban.

A munkavállaló és családja ugyanakkor szoros személyes kapcsolatot tart fenn a lakóhelyük szerinti országban. A lakóhelyük szerinti országban kell, hogy orvosi ellátásban tudjanak részesülni. A határokon túl dolgozó munkavállaló ill. határmenti ingázó valamint a családja vele együtt biztosított tagjai a foglalkoztatás helye (illetékes tagállam) szerinti ország megfelelő intézményéhez kerültek beíratásra. A betegség esetén nyújtandó szolgáltatásokat illetően a lakóhely szerinti és nem illetékes tagállam meghatározza, hogy kit lehet családtagnak tekinteni vagy elismerni.

A 883/2004/EK rendelet 17. cikke: Az illetékes tagállamon kívüli, más tagállamban lakás

A biztosított vagy családtagjai, akik az illetékes tagállamtól eltérő, másik tagállamban laknak, a lakóhely szerinti tagállamban az illetékes intézmény megbízásából, a lakóhely szerinti intézménytől kapják a természetbeni ellátást, az ezen ország által alkalmazott jogszabályok rendelkezéseinek megfelelően, éppúgy, mintha ezen ország törvényei szerint rendelkeznének társadalombiztosítással.

A 18. cikk (2) bekezdésének megfelelően a határmenti ingázóval együtt biztosított családtagoknak hivatalból joguk van természetbeni ellátásban részesülni az illetékes tagállamban tartózkodásuk ideje alatt. Ugyanakkor, ha ez a tagállam a 883/2004/EK rendelet III. mellékletében felsoroltak között szerepel, a határmenti ingázóval azonos tagállamban letelepedett családtagjai csak olyan természetbeni ellátásra jogosultak, melyek az ott tartózkodásuk alatt válnak orvosilag szükségessé.

Példák

- ▶ Egy határmenti ingázó Németországban lakik, és Dániában dolgozik (illetékes tagállam). A határmenti ingázó családtagjai szintén a dán rendszernek megfelelően rendelkeznek biztosítással. A családtagoknak csak a lakóhely szerinti államban, azaz Németországban van joguk természetbeni ellátásban részesülni, de Dániában semmi joguk nincs természetbeni ellátásban részesülni, mivel Dánia szerepel a 883/2004/EK rendelet III. mellékletében.
- ▶ Egy határmenti ingázó Dániában lakik, és Németországban dolgozik (illetékes tagállam). A határmenti ingázó családtagjai szintén a német szociális biztonsági rendszernek megfelelően rendelkeznek biztosítással. A családtagoknak Dániában és Németországban is joguk van a természetbeni ellátáshoz, mivel Németország nem szerepel a 883/2004/EK rendelet mellékletében.

Ezért az alkalmazás helye szerinti állam (illetékes tagállam) egészségbiztosítási pénztára minden évben átad a munkavállalónak egy S1 típusú űrlapot (nyilatkozat a nem az illetékes tagállamban lakó biztosított betegség miatti és anyasági ellátására); a munkavállaló átadja ezt az űrlapot a lakóhelye szerinti ország biztosítójának (egészségbiztosítási pénztár).

A 883/2004/EK rendeletnek megfelelően a választási jog (hirtelen) megszűnik, ha a munkavállaló az alkalmazás helye szerinti államban (illetékes tagállam) megszünteti tevékenységét, mert munkanélkülivé válik. Az új, 883/2004/EK rendelet ugyanakkor kiköti, hogy a határmenti ingázó választási joga bizonyos, korlátozott számú helyzetre továbbra is megmarad.

A 883/2004/EK rendelet 27. cikkének megfelelően egy határmenti ingázó, aki nyugdíjba vonul és csak öregségi nyugdíjat kap az illetékes tagállamban (a régi alkalmazás helye szerinti állam), az az illetékes tagállambeli tartózkodása alatt hivatalból jogosult a természetbeni ellátásra. Ehhez az illetékes államnak el kellett fogadnia ezt az alapelvet, és szerepelnie kell a IV. mellékletben.

Példák

- ▶ Egy nyugdíjas, aki német nyugdíjat kap, például Spanyolországban lakik. Németországban fizet egészségbiztosítási és személyi gondozási járulékot. Ez a nyugdíjas jogosult Spanyolországban a természetbeni ellátásra, Németországban pedig a pénzbeli juttatásokra (pénzbeli támogatás). Az illetékes tagállamban, azaz Németországban való tartózkodása alatt hivatalból jogosult a német természetbeni ellátásban részesülni, mert Németország szerepel a IV. sz. mellékletben.
- ▶ Egy nyugdíjas, aki dán nyugdíjat kap, Franciaországban lakik. Dániában egyáltalán nem fizet egészségbiztosítási járulékot, mert a dán szociális biztonsági rendszert az adóval finanszírozzák. Ennek a nyugdíjasnak joga van Franciaországban természetbeni ellátásban részesülni. Franciaországban nem fizet kötelező egészségbiztosítási járulékot, de önkéntes kiegészítő egészségbiztosítási tagdíjat fizethet. Dánia visszafizeti a Franciaországban kapott természetbeni ellátás árát. Az illetékes tagállamban, azaz Dániában való tartózkodása alatt nincs joga dán természetbeni ellátásban részesülni a dán egészségbiztosítási pénztár beleegyezése nélkül, mert Dánia nem szerepel a IV. sz. mellékletben (a 883/2004/EK rendelet 19. cikke).

A 883/2004/EK rendelet 28. cikke: A nyugdíjban részesülő határmenti ingázó munkavállalókra alkalmazandó különleges rendelkezések

1. *Egy határmenti ingázó, aki a kora miatt vagy rokkantságból kifolyólag vonult nyugdíjba, betegség esetén továbbra is részesülhet természetbeni ellátásban, abban a tagállamban, amelyben utoljára munkavállalóként vagy önálló vállalkozóként tevékenységet folytatott, amennyiben egy ebben a tagállamban megkezdett kezelést kell folytatnia. A „kezelést folytatni” kifejezésen egy betegség kimutatását, diagnosztizálását és kezelését kell érteni, a kezelés befejeztéig.*
2. *Egy ellátásra jogosult, aki határmenti ingázóként az öregségi vagy rokkantnyugdíjának hatályba lépését megelőző öt éven belül legalább két éven át munkavállalóként vagy önálló vállalkozóként tevékenységet folytatott, akkor jogosult abban a tagállamban természetbeni ellátásban részesülni abban a tagállamban, amelyben határmenti ingázóként munkavállalói vagy önálló vállalkozói tevékenységet folytatott, ha ez a tagállam, valamint az a tagállam, amelyben az az illetékes intézmény található, amelynek a nyugellátás jogosultjának a lakóhelye szerinti tagállamban nyújtott természetbeni ellátáshoz kötődő költségeket állnia kell, ezt a módozatot választotta, és, ha ezek a tagállamok mind szerepelnek az V. sz. mellékletben.*

Példák

- ▶ Egy határmenti ingázó Franciaországban lakik, és tíz évig Németországban dolgozik. Képtelenné válik kereső tevékenységet folytatni, és joga van (arányosan) német és francia nyugdíjban is részesülni. Betegség esetén francia természetbeni ellátásra is jogosult, mert Franciaország és Németország is szerepel az V. sz. mellékletben.
- ▶ Egy határmenti ingázó Hollandiában lakik, és tíz éven át Németországban dolgozik. Egy napon képtelenné válik kereső tevékenységet folytatni, és német valamint holland rokkantnyugdíjra is jogosulttá válik (arányosan). Betegség esetén nincs joga természetbeni ellátásban részesülni Németországban, mert Hollandia és Németország nem mind szerepelnek az V. sz. mellékletben.

10.3.2.2 Táppénz

A határmenti ingázónak elvileg joga van a napok számától függő táppénzben részesülni abban a tagállamban, amelyikben járulékot is fizet, azaz az alkalmazás helye szerinti államban. Egyes tagállamok betegség esetén a fizetés és/vagy táppénz fizetését bizonyos

minimális, jogosultságot keletkeztető szükséges időtartam túllépéséhez kötik. Ezek a következő államok: Belgium, Dánia, Finnország, Franciaország, Írország, Norvégia és Ausztria. A 883/2004/EK rendelet 6. cikke megvédi a határmenti ingázót attól, hogy betegség alatti fizetéshez és/vagy táppénzhez való joga folytonosságának megszakadása ellen. Az S1 típusú dokumentum megfelelő időben történő átadása tehát szintén különösen fontos.

A koordinálásról szóló 883/2004 rendelet nem ír elő semmilyen választási lehetőséget a lakóhely szerinti ország és az alkalmazás helye szerinti állam között a táppénz tekintetében. A 883/2004/EK rendelet kiköti, hogy a táppénz és a betegség esetén fizetendő fizetés jól kifizethető egy másik tagállamban is (lakóhely szerinti ország). Ez azt jelenti, hogy a határmenti ingázó gond nélkül tartózkodhat a lakóhelye szerinti ország területén, úgy, hogy közben kapja az alkalmazás helye szerinti állam táppénzét. A lakóhely szerinti ország és az alkalmazás helye szerinti állam között kötött megállapodásoktól függően ezt a táppénzt közvetlenül az alkalmazás helye szerinti ország egészségbiztosítási pénztára vagy közvetve a lakóhely szerinti ország egészségbiztosítási pénztára fizeti.

Az 883/2004/EK rendelet 21. cikke: Pénzbeni ellátás

1. A biztosított és családtagjai, akik nem az illetékes tagállamban laknak vagy tartózkodnak, az illetékes intézmény részéről az általa alkalmazott törvények értelmében részesülnek pénzbeni ellátásban. Az illetékes intézmény és a lakóhely vagy a tartózkodási hely szerinti intézmény közötti megállapodás keretében azonban ezeket az ellátásokat nyújthatja az illetékes intézmény megbízásából a lakóhely vagy a tartózkodási hely szerinti intézmény is, az illetékes tagállam törvényeinek megfelelően.

E cikk alkalmazása érdekében a gyakorlati módozatokat, többek között az orvosi vizsgálatra vonatkozóan, az 987/2009/EK végrehajtási rendelet 27. és 87. cikke szabályozza. A 27. cikk – Munkaképtelenségre járó pénzbeni támogatás az illetékes tagállamtól (Alkalmazás helye szerinti állam) eltérő másik tagállamban való tartózkodás vagy ottani lakóhely esetén – felsorolja, hogy a lakóhelye szerinti tagállamnak, az illetékes tagállam intézményének és a biztosított személynek milyen eljárásokat kell folytatnia. A 87. cikk szintén fontos, mert az orvosi és adminisztratív ellenőrzésre vonatkozik.

10.3.3 Foglalkozási megbetegedések: Hol kezelhetetik magukat a határmenti ingázók?

Munkahelyi baleset vagy foglalkozási megbetegedés esetén a határmenti ingázókat a biztosításuk helye szerinti országban kezelik. Az ellátást az alkalmazás helye szerinti ország balesetbiztosítása fizeti, ezen ország szabályainak megfelelően.

Azonban munkahelyi baleset vagy foglalkozási megbetegedés esetén a határmenti ingázók a lakóhely szerinti országban is kezelhetetik magukat. A lakóhely szerinti országban a szolgáltatás nyújtója (orvos, kórház stb.) a költségeket a nemzeti kapcsolattartó szervvel együtt számítja ki, amely azután a balesetbiztosítással visszafizetteti a kezelési költségeket a munkahely szerinti országban (természetbeni szolgáltatás formájában nyújtott támogatás).

Ahhoz, hogy a munkavállaló egy munkahelyi balesetet követően a lakóhelyén orvosi ellátásban részesüljön, főszabály szerint elegendő azt bizonyítania, hogy rendelkezik egészségbiztosítással (például Európai Egészségbiztosítási Kártyával („CEAM”)).

Főszabály szerint, a természetbeni szolgáltatás formájában nyújtott támogatásra vonatkozóan előírt DA1 egészségbiztosítási űrlapot (a régi E 123) csak a baleset bekövetkeztének ellenőrzését követően állítják ki, majd elküldik a lakóhely szerinti állambeli összekötő szervnek és/vagy a biztosítottnak.

Megjegyzés : Ha Ön az orvosától kap egy számlát a baleset következményeire vonatkozó kezelési költségekről, ezt Önnek át kellene adnia az alkalmazás helye szerinti országban a balesetbiztosítási szervnek, vagy a lakóhely szerinti országban az államközi kapcsolattartó szervnek. Ezek a hatóságok ellenőrzik, hogy a balesetbiztosítási szerv át tudja-e vállalni az adott költségeket, és hogy a számla összege megfelel-e a hatályos szolgáltatási díjaknak. Semmiképp sem tanácsos, hogy Ön maga kifizesse a számla ellenértékét, mivel túlszámlázás esetén nem tudja visszakérni a szolgáltatási (orvos, fizioterapeuta stb.) díjban a hatályos díjakhoz képest fizetett többletet

10.4 A munkanélkülivé váló határmenti ingázó

10.4.1 Munkanélküliség esetén járó ellátások

A határokon túl dolgozó munkavállaló elvileg a járulékfizetés helye szerinti tagállamban, azaz az alkalmazás helye szerinti államban (illetékes tagállam) formálhat jogot a munkanélküli segélyre. Teljes munkanélküliség esetén ez az elv azonban nem alkalmazható a határmenti ingázókra. A lakóhely szerinti országnak is azonnal be kell őket fogadnia a megfelelő szociális biztonsági rendszerébe. A többi határokon túl dolgozó munkavállalóra, azaz azokra vonatkozólag, akik hetente kevesebb, mint egyszer térnek vissza a lakóhelyük szerinti országba, az a szabály, hogy ők kiválaszthatják, hogy hol kívánnak munkanélküli segélyben részesülni.

Amikor egyik szociális biztonsági rendszerről áttér a másikra, a határmenti ingázó munkavállaló társadalombiztosításának folytonossága megszakadhat olyan esetleges szabályokból kifolyólag, mint a táppénz fizetéséhez előírt minimális, jogosultságot keletkeztető szükséges időtartam, de azért is, mert a munkavállaló egy ideig vagy soha nem fizetett társadalombiztosítási járulékot a lakóhelye szerinti országban. Ezért van az, hogy a 883/2004/EK rendelet 61. cikke a biztosítási, a foglalkoztatási és a önálló vállalkozói tevékenységgel töltött időszakok összevonására (ld. a 3.5.4. fejezetet) vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz.

Az illetékes tagállamnak (Alkalmazás helye szerinti állam) tehát a munkanélküli segélyhez való jog megállapításakor éppúgy, mint az összeg és az időtartam meghatározásakor, mindig figyelembe kell venni a más tagállamokban töltött biztosítási időszakokat. Ez elkerülhetővé teszi, hogy a munkavállaló elveszítse a munkanélküli segélyhez máshol megszerzett jogát. Annak bizonyítására, hogy azelőtt munkavállalóként társadalombiztosítással rendelkezett egy másik tagállamban, be kell mutatnia az U1 űrlapot (régi E 301). Ez az űrlap a munkanélküli segély juttatásához figyelembe veendő időszakok igazolásához szükséges tanúsítvány. A munkanélküli segély-kérelem benyújtásakor kell átadni azon tagállam munkanélküli segélypénztáránál (munkaügyi hivatal), ahol a munkanélküli segélyre jogosult. A határmenti ingázónak az U1 űrlapot azon tagállam munkanélküli segély tárgyában illetékes hatóságánál kell kérnie, amelynél korábban társadalombiztosítással rendelkezett.

A tagállamok többsége a korábbi javadalmazáshoz kapcsolódóan fizet munkanélküli segélyt. Határmenti ingázó esetében ennek kiszámítása a 883/2004/EK rendelet 62. cikkének megfelelően történik. Egy tagállam illetékes intézménye (a munkanélküli segélypénztár), melynek jogszabályai kikötik, hogy a korábbi munkadíj összegét kell alapul venni az ellátás kiszámításához, kizárólag azt a munkadíjat veszi figyelembe, amelyet az érintett személy az utolsó foglalkoztatása idején, az adott ország jogszabályainak megfelelően főlvelt.

A határmenti ingázó esetében a munkanélküli segély kiszámítása azon munkadíj alapján történik, melyet a határmenti ingázó abban a tagállamban kapott, melynek törvényei az utolsó foglalkoztatása idején rá irányadók voltak.

Teljes munkanélküliség esetén különbséget kell tenni azon határokon túl dolgozó munkavállalók között, akik határmenti ingázók, és azok között, akik nem határmenti ingázók (a nem határmenti ingázók). A csökkentett munkaidő vagy az átmeneti munkanélküliség más típusai esetében ez nincs így.

10.4.2 A csökkentett munkaidőben dolgozó vagy átmenetileg munkanélkülivé váló határmenti ingázó

A 883/2004/EK rendelet 65. cikke: Az illetékes államon kívüli tagállamban lakó munkanélküliek

1. A csökkentett munkaidőben dolgozó vagy meg-megszakadó munkaviszonyú munkavállaló, aki az utolsó munkavállalóként vagy önálló vállalkozóként végzett tevékenysége folyamán az illetékes tagállamon kívüli, más tagállamban lakott, az illetékes tagállami munkáltatójának vagy munkaügyi hivatalainak rendelkezésére kell, hogy álljon. Az illetékes tagállam jogszabályainak megfelelően részesül ellátásban, mintha ebben a tagállamban lakna. Ezeket az ellátásokat az illetékes tagállam intézménye nyújtja.

Példák

- ▶ Egy olyan határmenti ingázónak, aki Portugáliában lakik, és Spanyolországban dolgozik (illetékes tagállam), átmeneti munkanélküliség esetén joga van Spanyolországban munkanélküli segélyben részesülni. A spanyol munkanélküli segélypénztárnak figyelembe kell venni a más tagállamokban (például Portugáliában) töltött biztosítási időszakokat is.
- ▶ Egy nem határmenti ingázó, aki Portugáliában lakik, és Belgiumban dolgozik (illetékes tagállam), átmeneti munkanélküliség esetén jogosult a belga munkanélküli segélyre. A belga munkanélküli segélypénztárnak figyelembe kell vennie a más tagállamokban (például Portugáliában) töltött biztosítási időszakokat is.

10.4.3 A teljes és végleges munkanélkülivé váló határmenti ingázó

Teljes munkanélküliség esetén (= a munkaszerződés teljes megszűnése) a határmenti ingázónak a lakóhelye szerinti állam munkaügyi Központhoz (munkanélküli segélypénztár) kell fordulnia (a 883/2004/EK rendelet 65. cikkének (2) bekezdése).

A 883/2004/EK rendelet 65. cikke (2) bekezdésének 1. és 2. mondata:

A teljes munkanélküliség által sújtott személy, aki a legutolsó munkavállalóként vagy önálló vállalkozóként végzett tevékenysége folyamán az illetékes tagállamon kívüli másik tagállamban lakott, és továbbra is ugyanazon államban lakik, vagy visszatér e tagállamba, a lakóhelye szerinti tagállam munkaügyi hivatalainak rendelkezésére kell, hogy álljon. A 64. cikk sérelme nélkül egy teljes munkanélküliséggel sújtott személy kiegészítő jelleggel azon tagállam munkaügyi hivatalai rendelkezésére állhat, ahol utoljára munkavállalóként vagy önálló vállalkozóként tevékenységet folytatott.

A 883/2004/EK rendelet 11. cikke (1) bekezdése c) pontjának megfelelően a dolgozó a lakóhely szerinti állam törvényeinek hatálya alá tartozik; más szóval a munkanélküli segély kiszámítása a lakóhely szerinti államban alkalmazandó szabályoknak megfelelően történik (a 883/2004/EK rendelet 65. cikke (5) bekezdésének a) mondata).

A 883/2004/EK rendelet 65. cikke (5) bekezdésének a) mondata:

A (2) bekezdés első és második mondatában álló munkanélküli a lakóhelye szerinti tagállam jogszabályainak rendelkezései alapján részesül ellátásban, mintha az utolsó munkavállalóként vagy önálló vállalkozóként végzett tevékenysége folyamán e törvények hatálya alá tartozott volna. Ezeket az ellátásokat a lakóhely szerinti intézmény nyújtja.

Itt a figyelembe vett munkadíj a másik tagállamban végzett utolsó tevékenység ideje alatt kapott munkadíj (a 883/2004/EK rendelet 65. cikkének (3) bekezdése).

A 883/2004/EK rendelet 65. cikke (3) bekezdése :

A (2) bekezdés első mondatában tárgyalt munkanélkülinek álláskeresőként be kell jelentkeznie a lakóhelye szerinti tagállamnak a tárgyban illetékes munkaügyi hivatalánál. Az ott végzett ellenőrzésnek alá kell vetnie magát, és be kell tartania az e tagállam törvényei által meghatározott feltételeket. Ha azt választja, hogy bejelentkezik álláskeresőként az utolsó munkavállalóként vagy önálló vállalkozóként végzett tevékenysége szerinti tagállamban, az e államban alkalmazandó kötelezettségeket kell betartania.

Példa

- Egy Franciaországban lakó és Luxemburgban dolgozó határmenti ingázó teljes és végleges munkanélküliség esetén francia munkanélküli segélyre jogosult. Ez így van akkor is, ha Franciaországban soha nem volt társadalombiztosítása és/vagy, ha rendelkezik luxemburgi állampolgársággal. A francia munkanélküli segélyt a Luxemburgban kapott munkadíj alapján kell kiszámítani.

Ráadásul a határmenti ingázónak lehetősége van arra, hogy álláskeresőként bejelentkezzen abban az államban, ahol az utolsó tevékenységét végezte (a 883/2004/EK rendelet 65. cikke (2) bekezdésének 2. mondata). A lakóhely szerinti államban történő bejelentkezésnek ugyanakkor elsőbbsége van (a 987/2009/EK rendelet 56. cikkének (2) bekezdése).

A 883/2004/EK rendelet 65. cikke (2) bekezdésének 2. mondata:

Egy nem határmenti ingázó munkanélküli, ha nem tér vissza a lakóhelye szerinti tagállamba, azon tagállam munkaügyi hivatalai rendelkezésére kell, hogy álljon, amelyeknek törvényei rá utoljára érvényesek voltak rá.

A 987/2009/EK rendelet 56. cikkének (2) bekezdése

Ha az érintett tagállamokban alkalmazandó törvények munkakereséssel kapcsolatban bizonyos kötelezettségek és/vagy tevékenységek teljesítését írják elő egy munkanélküli számára, a munkanélküli lakóhelye szerinti tagállamban előírt kötelezettségei és/vagy munkakeresési tevékenysége elsőbbséget élveznek.

A munkanélküli segélyhez való jogot a munkaügyi hivatallal szemben (munkanélküli segélypénztár) a bejelentkezés nem igazolja. Nincs igazi választási lehetőség a lakóhely szerinti állam és az alkalmazás helye szerinti állam munkanélküli segélye között.

10.4.4 A teljes és végleges munkanélkülivé váló nem határmenti ingázó munkavállaló

„Nem határmenti ingázó” kifejezés alatt értünk minden olyan munkavállalót, aki elsősorban az alkalmazás helye szerinti államban tartózkodik, és aki hetente kevesebb, mint egyszer tér

haza a származási országába. A nem határmenti ingázó munkavállalónak valós lehetősége van arra, hogy válasszon, a lakóhely szerinti államban vagy az alkalmazás helye szerinti államban akarja-e fölvenni a munkanélküli segélyt.

A lakóhely szerinti államba való azonnali visszatérés esetén a nem határmenti ingázónak álláskeresőként be kell jelentkeznie a helyi munkaügyi hivatalnál (munkanélküli segélypénztár). A nem határmenti ingázónak joga van a lakóhely szerinti államban alkalmazandó szabályoknak megfelelően munkanélküli segélyben részesülni (a 883/2004/EK rendelet 65. cikke (5) bekezdésének a) mondata).

Az a nem határmenti ingázó, aki nem tér vissza a lakóhelye szerinti államba, azon tagállam munkaügyi hivatalának rendelkezésére kell, hogy álljon, amelynek jogszabályai utoljára irányadók voltak rá nézve. A nem határmenti ingázónak joga van az alkalmazás helye szerinti államban alkalmazandó szabályoknak megfelelően munkanélküli segélyben részesülni. A munkanélküli segélyt szintén az alkalmazás helye szerinti államban alkalmazandó szabályoknak megfelelően kell kiszámítani. A lakóhely szerinti államba való visszatérés esetén, miután az alkalmazás helye szerinti államban fölvette a munkanélküli segélyt, a nem határmenti ingázó a 883/2004/EK rendelet 64. cikkének hatálya alá tartozik (a munkanélküli segély exportálása három hónapra).

Példa

- ▶ Ha egy nem határmenti ingázó, aki Párizsban (Franciaország) lakik, és Berlinben (Németország) dolgozik, teljes és végleges munkanélkülivé válva azonnal hazautazik Franciaországba, teljes és végleges munkanélküliség esetén jogosult a francia munkanélküli segélyre. E segély nyújtásának időtartama és összege a Franciaországban hatályos szabályoknak megfelelően kerül meghatározásra.
- ▶ Ha a nem határmenti ingázó nem tér vissza Franciaországba (lakóhely szerinti tagállam) és álláskeresőként bejelentkezik a német munkaügyi hivatalnál, jogosult a német munkanélküli segélyre, melynek időtartamát és összegét a Németországban hatályos szabályoknak megfelelően kell meghatározni.
- ▶ Miután hat hónapon keresztül munkanélküli segélyt vett föl Németországban, a nem határmenti ingázó álláskeresőként be kell, hogy jelentkezzen a francia munkaügyi hivatalnál. Eleinte, három hónapon keresztül joga van a német munkanélküli segélyben részesülni. A három hónap leteltét követően jogosult a francia munkanélküli segélyre, a Franciaországban hatályos szabályoknak megfelelően.

10.5 Adózás

10.5.1 A határmenti ingázó munkavállalók adózásának szabályai

Az adószabályok a határmenti ingázó munkavállaló lakóhelye szerinti ország és az alkalmazása helye szerinti ország között megkötött „Kétoldalú megállapodás a kettős adóztatás elkerüléséről” c. megállapodásban található. Az OECD megállapodás-mintája 15. cikke (1) bekezdésében alapszabályként fogadja el az alkalmazás helye szerinti ország elvét (az OECD 15. cikkének (1) bekezdése). Ha a határmenti ingázó a tevékenységét az alkalmazás helye szerinti országban egy ugyanezen országbeli munkáltató számára is végzi, a 183 napos szabály (az OECD 15. cikkének (2) bekezdése) nem igazol eltérést ettől az alapelvtől, és a jövedelmet az alkalmazás helye szerinti államban adóztatják meg.

Az OECD megállapodás-mintája bizonyos munkavállalók részére külön szabályokat állapít meg. Így van ez pl. a tanárok, a közalkalmazottak, a nemzetközi fuvarozás repülési és hajózási személyzete stb. esetén.

Bár az OECD megállapodás-minta ezt nem írja elő, a szomszédos országok gyakran, de nem mindig, úgy döntenek, hogy beleillesztenek az őket kötő kettős adóztatásról szóló megállapodásba egy külön szabályt a „határmenti ingázó munkavállalókról”. Ha ezt megteszik, a határmenti ingázó jövedelme nem az alkalmazása helye szerinti országban, hanem a lakóhelye szerinti országban adózik.

Azonban nem minden határmenti ingázó munkavállalót tekintenek határmenti ingázónak. A kettős adóztatásról szóló megállapodások gyakran szigorúbb kritériumokat alkalmaznak, mint a társadalombiztosításról szóló jogszabályok (883/2004/EK rendelet 1. cikkének (b) bekezdése). A lakóhely szerinti országba való szabályos, és általában mindennapos visszatérése túl az érintett munkavállalónak egy jól meghatározott határ közeli övezetben kell laknia és dolgoznia. Az alkalmazandó, kettős adóztatásról szóló megállapodás egyértelműen megjelöli, hogy az adózás szempontjából mit kell határmenti övezeten érteni. Megjelöli azt is, hogy egy munkavállalónak hol kell adót fizetnie akkor, ha a határmenti zónában lakik is és dolgozik is, de közben a munkáltatója számára a határmenti övezeten kívül is tevékenységet végez (például ideiglenes kiküldetések idején).

10.5.2 Példák a határmenti ingázó munkavállalók adózási szabályainak alkalmazására

Az ún. kettős adóztatásról szóló megállapodás Németország és Franciaország között

A Franciaország és Németország közötti, az ún. kettős adóztatásról szóló megállapodásban meghatározott adózási szempontok alapján egy munkavállalót csak akkor kell határmenti ingázónak tekinteni, és akkor vethető ki rá adó a lakóhelye szerinti államban, ha egy jól meghatározott határmenti övezeten belül dolgozik és lakik, továbbá mindennap haza kell térnie a lakóhelyére. Az a munkavállaló, aki egész évben a határmenti övezetben dolgozik, de nem tér haza otthonába, vagy ha ezen időszak alatt több mint 45 napon át a határmenti övezeten kívül dolgozik, elveszti határmenti ingázó jogállását.

Határmenti övezet a Franciaországban lakó határmenti ingázó munkavállalók számára

- Francia oldalon : az Alsó-Rajna (67), Felső-Rajna (68) és Mosel (57) megyékben található összes város és község.
- Német oldal : a határtól számított körülbelül 30 km-es távolságon belül található összes város és község.

Határmenti övezet a Németországban lakó határmenti ingázó munkavállalók számára

- E határmenti ingázók számára a határmenti övezet a határ mindkét oldalán körülbelül 20 km-es távolságon belül elhelyezkedő sávot tartalmaz

A közszolgáltatásban dolgozó határmenti ingázó munkavállaló főszabályként a munkahelye szerinti országban fizet adót.

Az ideiglenes határmenti ingázó munkavállalókra vonatkozólag külön szabályok léteznek.

Az ún. kettős adóztatásról szóló megállapodás Svájc és Németország között

A Svájc és Németország között megkötött, a kettős adóztatásról szóló megállapodás nem ír elő semmilyen határmenti övezetet. A tárgyban meglévő joggyakorlat azonban abból az elvből indul ki, hogy a következő esetekben a napi hazatérés nem elfogadható, és így a munkavállaló adózási értelemben Svájcban nem német határmenti ingázó :

- A munkavállalót törvény kötelezi arra, hogy Svájcban lakóhellyel rendelkezzen.
- A lakóhely és a munkahely közötti távolság meghaladja a 110 km-t
- A munkába járáshoz csak oda több mint másfél óra kell.

- A munkáltató átvállalja a svájci bérleti díj és szállás költségeit.

Azok a német határmenti ingázó munkavállalók, akik Svájcban dolgoznak, szakmai okokból az elszámolásukban úgy jelölik meg, hogy naptári évenként több mint 60 napon át (a részidős munkaszerződések esetében a napok száma arányosan csökken) nem térnek vissza a lakóhelyükre, Svájcban adóznak.

Az ún. kettős adóztatásról szóló megállapodás Franciaország és Svájc között

A Franciaországban lakó és Svájcban dolgozó határmenti ingázó munkavállalók a lakóhelyük szerinti országban, tehát Franciaországban fizetnek jövedelemadót, ha az érdekelt munkavállalóként dolgozik a következő kantonok egyikében: Bázél-Ville, de Bázél-Campagne, Berne, Jura, Soleure, Valais, Vaud, vagy Neuchâtel, és ha mindennap hazatér Franciaországba. Azon napok száma, amikor az érdekelt nem tér haza a lakóhelyére, évente 45 munkanap lehet, máskülönben elveszíti határmenti ingázó jogállását.

10.5.2 A határmenti ingázó munkavállalók adókedvezményei

Ha egy határokon túl dolgozó munkavállaló le nem honos személyként (tehát nem ottani állampolgárként) adózik az alkalmazás helye szerinti országban, az a kérdés, hogy az alkalmazás helye szerinti ország ugyanazokat az adókedvezményeket nyújtja-e majd neki (adómentes összegek, a partnerhez és az eltartott gyermekhez kapcsolódó levonások, szakmához kötődő költségek stb.), mint egy nemzeti munkavállalónak. A Schumacker ügyben hozott C-279/93 sz. ítéletben a Bíróság már hozott döntést ez ügyben. Az alkalmazás helye szerinti ország csak akkor nyújthatja ugyanazon adókedvezményeket, ha a határokon túl dolgozó munkavállaló a lakóhelye szerinti államban nem rendelkezik elegendő jövedelemmel.

A Schumacker ügyben hozott ítélet (C-279/93) :

Ebből az következik, hogy a 48. cikket abban az értelemben kell értelmezni, hogy az ellentétes egy olyan tagállami szabályozás alkalmazásával, mely egy másik tagállam állampolgáraként az ez utóbbi államban lakó, és az első tagállam területén dolgozó munkavállaló számára magasabb adókötelezettséget ír elő, mint az első állam területén lakó, és ott ugyanezt a munkakört betöltő munkavállaló számára, miközben egy második állam állampolgára a jövedelmét teljes egészében vagy majdnem kizárólag az első államban végzett tevékenységből szerzi, és a második államban nem kap elég jövedelmet ahhoz, hogy olyan adózási szabályok legyenek rá érvényesek, melyek lehetővé teszik, hogy a személyes és családi helyzete figyelembe vételre kerülhessen.

A szociális biztonsági rendszerek koordinálása terén (883/2004/EK rendelet) az alkalmazás helye szerinti állam elve a döntő. A határokon túl dolgozó munkavállalókra és a határmenti ingázókra nézve semmilyen kivétel nincs megengedve. Ha ugyanakkor egy olyan kettős adóztatásról szóló megállapodást alkalmaznak, mely a határmenti ingázó munkavállalókra érvényes kikötést tartalmaz, a határmenti ingázó eltérő eltérő szabályokkal találkozhat a jutalékok levonását (az alkalmazás helye szerinti ország) és az adózás helét illetően. Ez a helyzett lehet számára kedvező vagy sérelmes is (ld. ezen útmutató 5.4. fejezetét).

11. fejezet : A nemzetközi munkavállaló

11.1 Általános rendelkezések

A nemzetközi munkavállaló olyan munkavállaló, aki egyszerre több tagállam területén is végzi szakmai tevékenységét. Az az ország, amelyben a munkáltató székhelye található, és/vagy a munkavállaló lakóhelye szerinti állam nem feltétlenül azonos az alkalmazás szerinti állammal. Ilyen lehet például egy Svájcban lakó személy, aki egy nemzetközi méretű francia vendéglátóipari üzletlánc szolgálatában a csoport francia és svájci fióküzleténél minőségellenőri tevékenységet végez. De ilyen egy svájci is, akit e francia munkáltató számára Németországban, Ausztriában és Liechtensteinben minőségellenőrzési feladatokat végez.

Az európai 1612/68 és 883/2004 rendeletek e munkavállalói csoportnak biztosítják a szabad mozgáshoz való jogot is, és lehetővé teszi számukra, hogy ne veszítsék el korábban megszerzett szociális jogait.

Nemzetközi foglalkoztatás esetén fontos, hogy a társadalombiztosítási, a jövedelemadózársra és a munkaügyi szabályozásra vonatkozó jogszabályok koherensek legyenek. E jogi területek mindegyikén különbözőek az illetékes országokra vonatkozó szabályok.

A kötelező társadalombiztosítás fizetésének helyére vonatkozó szabályokat a koordinációs rendelet (883/2004/EK rendelet 13. cikkének (1) bekezdése) határozza meg: az érintetteknek nincs választási lehetőségük. Tehát az, aki például egyszerre Franciaországban dolgozó munkavállaló, önálló vállalkozó Németországban és köztisztviselő Luxemburgban, csak egyetlen tagállamban lehet biztosított.

A jövedelemadóra vonatkozó szabályok a munkavállaló lakóhelye szerinti országnak a tevékenységvégzése helye szerinti összes ország mindegyikével külön-külön megkötött, kettős adóztatásról szóló kétoldalú megállapodásokban található (az OECD megállapodás-minta 15. cikkének 1), 2) és 3) pontja). Az érintetteknek itt sincs semmiféle választási lehetőségük. A társadalombiztosítással szemben itt megtörténhet, hogy egy ember több államban is adóköteles, de ennek ellenére nem esik kettős adóztatás alá („salary-splitting”).

Valójában ez a választási jog csak az alkalmazandó jog megválasztására vonatkozóan áll fenn, bár itt is egy sor nemzeti és nemzetközi elv és jogszabály korlátozza (az 593/2008/EK rendelet és a nemzeti munkajogi szabályok, különösen a kiküldetésről szóló 96/71/EK irányelvet figyelembe véve).

Ezeket a koordinációs szabályokat az alábbiakban ismertetjük. Ez egy igen bonyolult kérdés. Ezért minden tárgyalat fogalmat 4 konkrét példán át mutatunk be, melyek tényleges gyakoriságuk miatt esettípusoknak is tekinthetők.

Számos esetben a nemzetközi munkavállaló nem a lakóhelye szerinti országban rendelkezik társadalombiztosítással. Ilyenkor ugyanolyan helyzetben találja magát, mint a határmenti munkavállaló: az egyik tagállamban rendelkezik társadalombiztosítással, de egy másik tagállamban lakik. A 883/2004/EK rendelet tehát ugyanazokat a biztosítékokat nyújtja a nemzetközi munkavállalónak társadalombiztosítási ellátás terén, mint a határmenti ingázó munkavállalónak. „A határokon túl dolgozó munkavállaló” c. 10. fejezetben már ismertettük az egészségbiztosítás, a rokkantság, az öregségi nyugdíj, a munkanélküliség és a családi ellátások tekintetében alkalmazandó szabályokat.

11.2 A társadalombiztosítás

11.2.1 Általános elvek

A 883/2004/EK rendelet a társadalombiztosítási jogszabályokra kizárólagosságot ír elő (a 883/2004/EK rendelet 11. cikkének (1) bekezdése). Ezért a nemzetközi munkavállaló csupán egyetlen társadalombiztosítási jogszabály hatálya alá tartozhat (még akkor is, ha több munkaszerződéssel rendelkezik különböző tagállamokban lévő különböző munkáltatókkal). A rendelet főszabályként az alkalmazás helye szerinti állam elvét használja (a 883/2004/EK rendelet 11. cikke (3) bekezdésének a) pontja). Azonban az a tény, hogy „két vagy több alkalmazás helye szerinti ország is van”, ellentétes ezzel a rendszerrel. Ezért léteznek sajátos szabályok a nemzetközi munkavállalók esetére.

Az új rendeletnek megfelelően a nemzeti társadalombiztosítási szerveknek tájékoztatniuk kell állampolgáraikat a jogaikról, és támogatniuk kell őket e jogaik megvédésében. Minden megkeresett intézménynek tájékoztatnia kell a kérvényezőket az elfogadott határozatról, és arról, hogy milyen jogszabályi előírásokat kell alkalmazniuk.

Az 987/2009/EK rendelet 16. cikke: Az alaprendelet 13. cikkének alkalmazására vonatkozó eljárás

1. Annak, aki két vagy több tagállamban is tevékenységet végez, erről tájékoztatnia kell a lakóhely szerinti tagállam illetékes hatósága által kijelölt intézményt.

Az 883/2004/EK rendelet 13. cikke: Két vagy több tagállamban történő tevékenység-végzés

1. Aki szokásosan egy vagy több tagállamban is munkavállalóként dolgozik, a következők hatálya alá tartozik:

a) a lakóhely szerinti tagállam jogszabályai, ha tevékenysége lényeges részét ebben a tagállamban végzi, vagy ha több vállalatnál vagy több munkáltató számára dolgozik egyszerre, melyek székhelye vagy telephelye különböző tagállamban található, vagy

b) azon tagállam jogszabályai, amelyben a vállalat vagy az őt foglalkoztató munkáltató székhelye vagy lakóhelye van, ha a munkavállaló a tevékenysége lényeges részét nem a lakóhelye szerinti tagállamban végzi.

(...)

3. Aki szokásosan munkavállalóként végzett és egy önálló vállalkozói tevékenységet is végez különböző tagállamokban, azon tagállam törvényeinek hatálya alá tartozik, melyben munkavállalóként dolgozik, vagy ha két vagy több tagállamban is végez ilyen tevékenységet, akkor az 1. bekezdésben megjelölt törvények rá nézve az irányadók.

(...)

5. Az (1)–(4) bekezdésben tárgyalt személyeket az e rendelkezéseknek megfelelően meghatározott törvények alkalmazásában úgy kell kezelni, mintha munkavállalóként végzett és önálló vállalkozói tevékenységüket együtt végeznék, és mintha az érintett tagállamban kapnák az egész jövedelmüket.

Az új rendelet nem vette át a nemzetközi fuvarozásban dolgozó munkavállalókra vonatkozó különleges szabályokat (közúti és légi fuvarozó személyzet), így rájuk ugyanazok a szabályok érvényesek, mint a tevékenységüket szokásosan több tagállamban végző munkavállalókra. Azokra a munkavállalókra, akik szokásosan több tagállamban végzik tevékenységüket, a lakóhely szerinti állam társadalombiztosítási rendelkezéseit kell alkalmazni, már amennyiben a munkavállaló tevékenysége jelentős részét ott végzi. A 983/2009 sz. végrehajtási rendelet (14. cikke) meghatározza, hogy a „jelentős része” kifejezés a munkaidő és/vagy a fizetés legalább 25%-át jelenti. Azt, hogy hol végzi tevékenysége jelentős részét, a következő tizenkét hónapra vonatkozó terv alapján döntenek el.

Sajnos a „szokásosan” kifejezés sincs meghatározva az új rendeletben, sem a végrehajtási rendeletben.

11.2.2 Munkavégzés több tagállamban is?

Ilyen helyzetekben meg kell határozni, hogy a munkavállaló mely állammal tartja fenn a legszorosabb viszonyt. Ha egy munkavállaló több mint egy tagállamban dolgozik, és abban az államban lakik, ahol tevékenysége jelentős részét (25%) végzi, akár munkavállalói, akár önálló vállalkozói tevékenységet folytat, akkor annak az államnak a jogszabályai érvényesek rá, amelyikben lakik.

Ha egy munkavállaló több mint egy tagállamban végez tevékenységet, több olyan vállalat vagy munkáltató számára, melyeknek székhelye különböző tagállamokban található, szintén azon állam jogszabályainak hatálya alá tartozik, amelyikben lakik.

Ha egy munkavállaló nem lakik abban az államban, ahol (munkavállalóként végzett) tevékenysége jelentős részét végzi, vagy ahol (önálló vállalkozói) tevékenysége koncentrálódik, a következő szabályokat kell alkalmazni:

- A munkavállaló azon tagállam törvényeinek hatálya alá tartozik, ahol a munkáltatója bejegyzett székhelye vagy hivatalos lakhelye van.
- Az önálló vállalkozói tevékenységet végző munkavállaló azon tagállam jogszabályainak hatálya alá tartozik, ahol tevékenysége koncentrálódik.
- Ha egy személy munkavállalói és önálló vállalkozói munkát is végez több tagállamon belül, elsősorban azon állam jogszabályainak hatálya alá tartozik, amelyben munkavállalóként dolgozik.
- A közszolgálati szektorban dolgozó munkavállalók (köztisztviselők) mindig a közigazgatási hatóság szerinti állam jogszabályainak hatálya alá tartoznak, még akkor is, ha munkavállalóként végzett és/vagy önálló vállalkozói tevékenységeket (is) végeznek.

Példák

- Egy munkavállaló szokás szerint egy olaszországi és szlovéniai vállalat számára végez tevékenységet. Olaszországban lakik. A vállalat székhelye Szlovéniában van. A munkavállaló a tevékenysége egy jelentős részét (több mint 25%-át) Olaszországban végzi, így az olasz jogszabályok érvényesek rá.
- A munkavállaló szokásos tevékenységét Németországban és Franciaországban végzi egy vállalat számára. Németországban lakik. A vállalat székhelye Csehországban van. A munkavállaló tevékenysége jelentős részét Franciaországban végzi, míg a Németországban végzett tevékenysége minimális (egy nap otthon végzett távmunka). Így a cseh jogszabályok érvényesek rá.

11.2.3 A önálló vállalkozóként végzett tevékenységet is végző munkavállalókra irányadó jogi rendelkezések

Ebben az esetben a kizárólagosság elvét kell alkalmazni. Arra, aki az egyik tagállamban munkavállalóként dolgozik egy vállalat számára, ugyanakkor egy önálló vállalkozói tevékenységet is végez egy másik tagállamban, annak a tagállamnak a jogszabályai vonatkoznak, amelyikben munkavállalóként végzett tevékenységét végzi (a 883/2004/EK rendelet 15. cikkének (3) bekezdése).

Példa

- Egy Ausztriában lakó személy Ausztriában és Németországban munkavállalóként dolgozik egy vállalat számára, melynek székhelye Franciaországban van, és önálló vállalkozói tevékenységet is végez Lengyelországban. Átlagban havonta három napot dolgozik Ausztriában (nem jelentős rész). Ez a személy azon állam jogszabályai szerint rendelkezik társadalombiztosítással, ahol a vállalat székhelye található, azaz Franciaországban.

11.2.4 A köztisztviselőként is dolgozó munkavállalókra alkalmazandó jog rendelkezései

Ha valaki köztisztviselőként dolgozik egy tagállamban, és tevékenységet végez egy másik tagállamban, azon tagállam jogszabályai érvényesek rá, amely az őt foglalkoztató közigazgatási egységre is érvényes (a 883/2004/EK rendelet 13. cikk (4) bekezdése).

Példák

- Egy osztrák közigazgatási egység köztisztviselője munkavállalóként dolgozik (munkavállaló) Németországban, és önálló vállalkozói tevékenységet is végez Csehországban. Ebben az esetben azon tagállam jogszabályai érvényesek rá, amelyben az a közigazgatási egység található, amelyhez a köztisztviselő tartozik. A köztisztviselő Ausztriában rendelkezik társadalombiztosítással. A német munkáltatónak ügyelnie kell arra, hogy munkavállalója rendelkezzen társadalombiztosítással Ausztriában. Itt a köztisztviselő lakóhelye semmilyen szempontból nem mérvadó.
- Egy munkavállaló Hollandiában lakik. Teljes munkaidőben egy holland munkáltatónál dolgozik Hollandiában. Ezzel párhuzamosan van egy köztisztviselői állása is (négy órában végzi) Belgiumban. A holland munkáltatónak ügyelnie kell arra, hogy munkavállalója rendelkezzen társadalombiztosítással Belgiumban.

11.2.5 A fuvarozásban dolgozó munkavállalókra vonatkozó jogi rendelkezések

A 883/2004/EK rendelet nem ír elő különleges szabályt a fuvarozásban dolgozó munkavállalókra vonatkozólag. Ha valaki a nemzetközi vasúti, légi vagy belföldi hajózási személy- vagy teherfuvarozásban közúti vagy légi fuvarozási személyzet tagjaként dolgozik, azon tagállam jogszabályainak hatálya alá tartozik, amelyekben a vállalat székhelye található. Ha a tevékenységet főleg a lakóhely szerinti tagállam területén végzik, az érintett személy ezen állam jogszabályainak hatálya alá tartozik.

Ellenben, ha ezt a személyt egy másik ügynökség vagy a vállalat állandó képviselte fizeti, akkor azon állam jogszabályai érvényesek rá, amelynek területén ez az ügynökség vagy a vállalat állandó képviselte található. Ha a tevékenységet főleg a lakóhely szerinti tagállam területén végzik, az érintett személy ezen állam jogszabályainak hatálya alá tartozik.

Példák

- Egy munkavállaló Németországban lakik, és egy ausztriai fuvarozó vállalat számára dolgozik, mely Olaszország, Franciaország és Németország felé végez fuvarozási tevékenységet. Átlagosan 50%-ban Olaszországban, 30 %-ban Franciaországban, 10 %-ban Németországban és 10 %-ban Ausztriában dolgozik (fuvaroz). A munkavállalónak Ausztriában kell társadalombiztosítással rendelkeznie. Ha Franciaországba vagy Olaszországba költözik, Franciaországban vagy Olaszországban kell társadalombiztosítással rendelkeznie.
- Egy munkavállaló Németországban él, és egy ausztriai fuvarozó vállalat számára dolgozik, mely Olaszország, Franciaország és Németország felé végez fuvarozási

tevékenységet. Átlagosan 50%-ban Olaszországban, 40 %-ban Franciaországban és 10 %-ban Németországban dolgozik (fuvaroz). Az osztrák vállalatnak van egy ügynöksége Olaszországban. A munkavállalónak Olaszországban kell társadalombiztosítással rendelkeznie.

11.2.6 Átmeneti szabályok

A 2010. május 1 óta létező, több államra kiterjedő helyzetekre egyelőre nincs semmilyen, a 883/2004/EK rendelet 87. cikkének (8) bekezdésének megfelelően a munkavállalók társadalombiztosítására alkalmazandó jogszabályi változás. Egyelőre, de maximum 2020. április 30-ig az 1408/71 rendelet jelenlegi rendelkezéseit kell alkalmazni e helyzetekre. A folytonosság feltétele az, hogy ezekre a helyzetekre vonatkozóan semmilyen jelentős jogi változás ne következzen be. Az érintett személy kérheti továbbá, hogy a 883/2004/EK rendeletet alkalmazzák rá. Ha ezt a kérelmet 2010. július 31-ig benyújtja, a helyzete visszamenőleg 2010. május 1-ig a 883/2004/EK rendelet rendelkezéseinek hatálya alá kerül.

Példa

- Egy munkavállalót egy vállalat 2008. április 1 óta szokásosan Németországban és Belgiumban alkalmaz. Németországban lakik. A Németországban végzett tevékenység nem jelentős. A vállalat székhelye Lengyelországban van. Az 1408/71 rendeletnek megfelelően eleinte a német jogszabályokat kell alkalmazni a munkavállalóra. 2010. május 1-től a 883/2004/EK rendeletnek megfelelően a lengyel jogszabályokat kellene alkalmazni a munkavállaló helyzetében. Azonban az 883/2004/EK rendelet 87. cikkének (8) bekezdése értelmében az új rend bevezetéséig a német jogot kellene alkalmazni. A munkavállalónak viszont megvan a lehetősége, hogy kérje a lengyel jog alkalmazását.

11.3 Adózás

11.3.1 Általános elvek

Az adóbeszedésre vonatkozó szabályok a „Kétoldalú megállapodás a kettős adóztatás elkerüléséről” c. megállapodásban szerepelnek, melyet a munkavállaló lakóhelye szerinti ország azon országok mindegyikével külön-külön kötött meg, amelyekben szakmai tevékenységét végzi. Ezek a szabályok meghatározzák, hogy melyik tagállam illetékes a munkavállaló jövedelemadójának beszedésében. Így lehetővé teszik ugyanazon jövedelem kettős megadóztatásának elkerülését. Egy nemzetközi viszonylatban végzett munka esetén az ún. 183 napos szabály a meghatározó.

A kettős adóztatásról szóló megállapodások többsége az OECD megállapodás-mintáját követi. Ezeknek az OECD mintáknak több generációja létezik, melyekre a kétoldalú megállapodások támaszkodhatnak.

Az OECD megállapodás-mintája kiköti, hogy a munkából származó jövedelemadó befizetésének jogát első fokon a lakóhely szerinti államban kell megadóztatni. Az alkalmazás helye szerinti ország azonban csak az ő területén végzett tevékenységek után szedhet adót (az alkalmazás helye szerinti állam elve).

Mindazonáltal a lakóhely szerinti állam megőrzi az e jövedelmek megadóztatására való elsőbbségi jogát, ha a következő feltételek mind egyszerre teljesülnek:

- a kiküldetésbe küldött munkavállaló naptári évenként összesen 183 napot meg nem haladó időszakon vagy időszakokon át (az OECD régi megállapodás-mintái) vagy egymást követő tizenkét hónapon keresztül (új OECD megállapodás-minta) az alkalmazás helye szerinti államban tartózkodik, és
- egy olyan munkáltató által vagy megbízásából kapja a díjazását, amelynek székhelye nem az alkalmazás helye szerinti államban van, és

- a díjazást nem egy a munkáltatónak az alkalmazás helye szerinti államban meglévő állandó telephelye fizeti.

Ha e három feltétel közül akár egy is nem teljesül, a munkavállaló az alkalmazás helye szerinti országban adózik visszamenőleges hatállyal, tehát az ott tartózkodása első napjától számítva, ezen állam adótörvényeinek megfelelően.

Az OECD megállapodás-mintája 15. cikkének 3) pontja a légi fuvarozásban és a tengeri fuvarozásban dolgozó munkavállalók javára a fenti elvekre vonatkozóan kivételt vezet be.

11.3.2 A fuvarozásban dolgozó munkavállalók

Az OECD megállapodás-mintája 15. cikkének (3) bekezdése bevezetett a légi közlekedési személyzet számára egy kizárólagossági elvet. Ezek a munkavállalók egyetlen – szerződést aláíró - államban adóznak, még hozzá abban az országban, amelyikben a munkáltató székhelye található.

A nemzetközi közúti fuvarozási ágazat munkavállalói számára az adókoordinációt kevésbé egyértelműen szabályozták. A legtöbbször nem biztosítják számukra a kizárólagosságot. A kettős adóztatásról szóló megállapodások többsége a kamionsofőrökre nézve ugyanazon szabályokat vezet be, mint a „többi” munkavállalóra vonatkozólag (az alkalmazás helye szerinti ország, a 183 napos szabály betartására is figyelemmel – lásd a 11.3.3. pontot).

Példa

- Egy holland állampolgár számára, aki egy luxemburgi vállalat számára végez nemzetközi fuvarozást az összes európai útirányban, a légi és tengeri fuvarozásban alkalmazott, munkáltató székhelye szerinti ország alapelvét nem kell alkalmazni. Erre a munkavállalóra tehát az alkalmazás helye szerinti ország elvét kell alkalmazni, a 183 napos szabály betartására is figyelemmel. Ez azt jelenti, hogy azok után a napok után, amikor Luxemburgban dolgozott, Luxemburgban is kell adóznia („salary-splitting”). A többi munkanapra, és amíg nem éri el a 183 napot a másik tagállamban munkával töltött időszaka, a lakóhely szerinti országban kell adót fizetnie (Hollandia).

11.3.3 „Egyéb ” nemzetközi munkavállalók

Az „egyéb ” munkavállalók tekintetében alapvetően az alkalmazás helye szerinti állam (az OECD megállapodás-mintája 15. cikkének (1) bekezdése) elve az irányadó, a 183 napos szabály betartására is figyelemmel (az OECD megállapodás-mintája 15. cikkének (2) bekezdése). Itt semmiféle kizárólagosság elve nem létezik. A nemzetközi munkavállaló így olyan helyzetbe kerülhet, hogy két vagy több tagállamban is adóköteles lesz (adózási „salary-splitting”). A kettős adóztatásról szóló kétoldalú megállapodások csak azt biztosítják, hogy ugyanaz a jövedelem ne adózzon két vagy több tagállamban is.

11.3.4 Adófizetés a lakóhely szerinti államban

Ha a nemzetközi munkavállaló vagy családja jövedelemadójának egy része a lakóhely szerinti államban adóköteles, ez a lakóhely szerinti állam a jövedelemre progresszív módon vet ki adót (azaz a progresszivitási tartalék alkalmazásával). A munkavállaló adófizetési kötelezettsége teljes körű.

A lakóhely szerinti állam előbb kiszámít egy elvi adóösszeget az országon belül és azon kívül megszerzett összes jövedelem alapján („nemzetközi jövedelem”). E számítási módszer szerint a munkavállalónak honos személyként joga van részesülni a szokásos adólevonásokból, az adómentességből, az eltartottak utáni levonásokból stb. Csak az elvileg járó adó összegének kiszámítása után mentesíti a munkavállalót a lakóhely szerinti állam a

másik tagállamokban megadóztatott, munkából származó jövedelmek utáni adó megfizetésétől.

11.3.5 Adózás más, a lakóhely szerinti államtól eltérő foglalkoztatás helye szerinti államokban

Ha a nemzetközi munkavállaló jövedelmének egy része a lakóhelye szerinti államon kívüli másik tagállamban adózik, a kérdéses állam csak az ő területén megkeresett jövedelmek után vethet ki adót, a külföldi adófizetőkre nézve hatályos kulcs alapján (a nem honos személyek és a korlátozottan adóköteles munkavállalók adózása). Azonban, ha a munkavállaló a jövedelmet nagyrészt ebben a tagállamban kereste meg, joga van ugyanazon adókedvezményekben részesülni – a munkához kapcsolódó költségek, az adómentes összegek, az eltartott gyerekek utáni levonások stb. –, mint amiben az adott állam hazai munkavállalói részesülnek. Ebben az esetben megeshet, hogy ebben a tagállamban létezik egy „progresszív” adóztatás, mely figyelembe veszi a munkavállaló nemzetközi jövedelmét.

11.4 Munkajog

A hatályos munkajogi rendelkezéseket tekintve elvileg fennáll a választás lehetősége. Ám ezt a választást világosan meg kell tenni, vagy az alkalmazandó jog megválasztásának elég egyértelműen ki kell derülnie a munkaszerződésből, vagy a helyzet körülményeiből (az 593/2008/EK rendelet 3. cikke). Ha lehet, a munkaszerződésbe bele kell venni egy egyértelmű kikötést a választott alkalmazandó jogra vonatkozóan. Ez a választási lehetőség azonban az 593/2008/EK rendelet 8. cikkének megfelelően korlátozott (ld. ezen útmutató 4. fejezetét). Ugyanis nem vezethet oda, hogy a munkavállaló elveszti az „objektív módon alkalmazandó jog” alkalmazásának biztosítékát, vagyis azon jog alkalmazásához való jogát, amelyet akkor alkalmaznának, ha semmilyen jogot nem választott volna. Ez valójában azt jelenti, hogy a munkavállaló bármikor hivatkozhat az objektíven alkalmazandó jogra vonatkozó biztosítékra.

A tevékenység-végzés helye szerinti tagállamra kötelező jog rendelkezései erősebb hatályúak lehetnek az alkalmazandó jognál. Ez egy rangsorolási mechanizmus.

Minden tagállamnak megvan a szabadsága és a jogi szuverenitása ahhoz, hogy a munkajog egyes elemeit kötelezővé tegye. Ezt akkor teszi, ha e szabályok be nem tartása az adott tagállamban veszélyt jelent a közrendre. Ezáltal elkerülhető egy adott ország piacán a külföldi szereplők által a saját eltérő fizetési és munkakörülményeiken alapuló versenyelőny kihasználása („social dumping”). Tehát egy nemzetközi kötelezettség vállalásakor fontos előzetesen tájékozódni az alkalmazás helye szerinti ország szakszervezeténél az adott ország területén kötelező érvényű, törvény által előírt és szerződéses munkafeltételekről (kollektív szerződés).

A gyakorlatban nem történik meg olyan gyakran, hogy egy nemzetközi kötelezettséget az alkalmazandó jog kifejezett kikötése nélkül kötnének meg. A választás néhány tényezőtől függ. A hatályos társadalombiztosítási jogszabályokkal való kapcsolat keresése is ilyen érv lehet. Ám gyakran fordul elő, hogy betegség, munkaképtelenség és öregségi nyugdíj-jogosultság esetére további szociális ellátásokról állapodnak meg a munkaszerződésben és/vagy a kollektív szerződésben.

11.5 Típuspéldák

11.5.1 Nemzetközi fuvarozó sofőr

A munkáltató székhelye ...	A munkavállaló lakhelye ...	A munkavállaló egyidejűleg ...
Dániában	Németországban	az EU összes tagállamában dolgozik

11.5.1.1 Társadalombiztosítás

Ez a teherautó vezető a munkáltatója országában, Dániában rendelkezik társadalombiztosítással (a 883/2004/EK rendelet 11. cikke (3) bekezdésének a) pontja). Ha több mint a fizetése kb. 25%-át Németországban keresi meg, vagy, ha több mint körülbelül a munkaideje 25%-át tölti ott munkával, a dán munkáltatónak Németországban a német jognak megfelelően kell társadalombiztosítást fizetnie a munkavállaló számára (a 883/2004/EK rendelet 13. cikkének (1) bekezdése). Ekkor a munkavállaló a német jogszabályok alkalmazásának megerősítéseként megkapja az A1 típusú dokumentumot, melyet az adott tagállam illetékes szerve állít ki számára (Németország).

11.5.1.2 Adózás

Azon napok után, amikor a munkavállaló Dániában dolgozik, ez a munkavállaló Dániában lesz adóköteles („salary-splitting”). A többi, nem Dániában ledolgozott munkanap után Németországban kell adót fizetnie – amennyiben a többi tagállamban 183 napnál kevesebbet dolgozik. A lakóhely szerinti államtól (Németország) a német jövedelemadó végleges kiszámításakor a Dániában megadóztatott jövedelemrész erejéig adómentességet kap. E módszer a progresszivitási tartalékot is figyelembe veszi, ami azt jelenti, hogy a nem dán jövedelem után Németországban progresszív módon kell adót fizetnie.

11.5.1.3 Munkajog

Egy dán áru fuvarozó vállalatnál dolgozó német teherfuvarozó sofőrnek, aki több tagállamban forog, logikus a munkáltató helye szerinti állam (Dánia) munkajogát választania. Ha a teherfuvarozó sofőr főleg Németországban dolgozik, a kötelező német jog rendelkezéseit kell alkalmazni. Ez az alkalmazandó német társadalombiztosítási törvénnyel és adórendszerrel való kiigazításhoz vezet. A jövedelemadózás nagyrészt Németországban történik („salary-splitting”).

Nemzetközi közúti fuvarozó sofőr	tagállam :
A munkáltató székhelye	Dániában
A munkavállaló lakóhelye	Németországban
A munkavállaló munkahelye	Az EU összes tagállamában
Társadalombiztosítással rendelkezik a következő államban rendelkezik	Dániában vagy Németországban (> 25%)
Adófizetésre itt kötelezett	Dániában (dán fizetés) és Németországban
Az alkalmazandó munkajog korlátozott megválasztási joga:	Dániában és/vagy Németországban

11.5.2 Multinacionális építőipari munkás

A munkáltató székhelye ...	A munkavállaló lakóhelye ...	A munkavállaló egyszerre ...
Hollandiában	Belgiumban	Belgiumban (25%) és Hollandiában is dolgozik

11.5.2.1 Társadalombiztosítás

Ez a munkavállaló, aki a munkába állása óta mindig két tagállamban a dolgozik, a 883/2004/EK rendelet 13. cikke, (2) bekezdésének megfelelően Belgium, azaz a lakóhelye és munkavégzése jelentős részének helye szerinti tagállam társadalombiztosítási jogszabályainak hatálya alá tartozik. A holland munkáltató köteles Belgiumban befizetni a belga társadalombiztosítási járulékot a fizetés teljes egésze után. A hatályos jogszabályok alkalmazásának megerősítéseként a munkavállaló megkapja az A1 nyilatkozatot a rá alkalmazandó szociális biztonsági rendszer szerinti tagállam illetékes szervétől, azaz Belgiumtól. Az A1 típusú nyilatkozat elvileg alkalmazható meghatározatlan időtartamra, de szabályos időszakonként meg kell azt hosszabbítani.

11.5.2.2 Adózás

A munkavállaló adózása szerinti állam vagy államok meghatározásához meg kell nézni a kettős adóztatásról szóló belga-holland megállapodást. 2003 óta ez a kettős adóztatásról szóló megállapodás már nem tartalmaz a határmenti ingázó munkavállalókra vonatkozó szabályokat. Ez azt jelenti, hogy a Belgium területén szerzett, munkából származó jövedelem az első munkanaptól fogva Belgiumban adózik. A Hollandia területén – a munkáltató székhelye szerinti államban, tehát a munkáltató székhelye szerinti országban végzett munkából származó jövedelem (holland fizetés) után Hollandiában kell adót fizetni (a kettős adóztatásról szóló belga-holland megállapodás 15. cikkének (1) bekezdése).

Ennek az építőipari munkásnak a fizetése adózás szempontjából így kétfelé oszlik („salary-splitting”). Fizetését a Hollandia illetve a Belgium területén végzett munkanapok arányában két részre kell osztani: egyik része után Hollandiában kell adózni (korlátozott adókötelezettség), és egy másik része után Belgiumban (korlátozott adókötelezettség).

11.5.2.3 Munkajog

A Belgiumban lakó és egy holland építőipari cégnél dolgozó építőipari munkás, aki Belgiumban és Hollandiában is dolgozik építkezésen, vagy a belga jog vagy a holland jog alapján köthet szerződést. Ha az építőipari munkavállaló Hollandiában dolgozik, a kollektív holland munkaszerződést kell alkalmazni. Ha a holland munkajog mellett dönt, a Belgiumban végzett tevékenység a belga belga építőipari kollektív szerződés hatálya alá tartozik, amennyiben annak rendelkezései kedvezőbbek a holland munkajogénál vagy a holland kollektív munkaszerződés rendelkezéseinél. Ilyen esetben az 593/2008/EK rendeleten (3. cikk 8. és 9. pont) kívül a munkavállalók kiküldetéséről szóló (96/71/EK) irányelvnek a belga jogba áttett változatát szintén alkalmazni kell.

De a szóban forgó munkás választhatja éppen úgy a belga munkajogot és a belga kollektív szerződést is. Ha az a munkavállaló, aki a belga munkajogot választotta, a tevékenységét Hollandiában végzi, a holland munkajogot és a holland kollektív szerződést (holland építőipari kollektív szerződés) kell rá alkalmazni, már amennyiben ezek rendelkezései kedvezőbbek a belga jog rendelkezéseinél.

11.5.2.4 Összefoglalás

Az adózás, a társadalombiztosítás és a munkajog vagy a kollektív szerződések logikai koherenciájának lehető legnagyobb mértékű biztosítása érdekében a belga munkajog és a belga kollektív szerződések választása magától értetődő: ugyanis a kérdéses nemzetközi munkavállaló mindenképpen a belga szociális biztonsági rendszerben rendelkezik biztosítással, és jövedelme részben Belgiumban adózik.

Építőipari munkás :	Tagállam :
A munkáltató székhelye	Hollandiában
A munkavállaló lakóhelye	Belgiumban
A munkavállaló strukturális munkahelye	Hollandiában és Belgiumban (> 25%)
A következő országban rendelkezik társadalombiztosítással	Belgiumban
A következő államban adózik	Hollandiában és Belgiumban (salary-splitting)
A munkajog megválasztására vonatkozó korlátozott jog	A belga jog (építőipari kollektív szerződés) és (ha azok kedvezőbbek,) a holland munkajog kötelező rendelkezései (valamint az építőipari kollektív szerződés) a Hollandia területén végzett tevékenységekre vonatkozóan.

11.5.3 A munkavállalóként dolgozó nemzetközi kereskedelmi képviselők

A munkáltató székhelye ...	A munkavállaló lakóhelye ...	A munkavállaló egyidejűleg ...
Franciaország	Belgium	Németországban (50%), Luxemburgban (10%), Belgiumban (15%), Hollandiában (20%) és Franciaországban (5%) dolgozik

11.5.3.1 Társadalombiztosítás

A 883/2004/EK rendelet 13. cikke (1) bekezdése b) i. pontjának megfelelően ez a kereskedelmi képviselő azon tagállam társadalombiztosítási jogszabályainak hatálya alá tartozik, amelyben a munkáltatója székhelye található, amely a jelen esetben Franciaország.

A francia munkáltató köteles a társadalombiztosítási járulékokat a franciaországi bér teljes egésze után fizetni. A munkavállaló a hatályos jogszabályok alkalmazásának megerősítéseként egy A1 típusú nyilatkozatot kap a rá alkalmazott szociális biztonsági rendszer szerinti tagállam illetékes szervétől, azaz Franciaországtól.

11.5.3.2 Adózás

Ami az adóztatást illeti, a lakóhely szerinti állam (Belgium) és/vagy Franciaország, Németország, Hollandia és Luxemburg között a kettős adóztatásról kötött megállapodásokat kell alapul venni. A Franciaországban végzett tevékenység után a kereskedelmi képviselő Franciaországban adózik. A Belgium és Németország között kötött, a kettős adóztatásról szóló megállapodás tartalmazza a 183 napos szabályt. Ha a munkavállaló kevesebb, mint 183 napot van jelen - munkavégzés céljából - Hollandiában, Németországban és Luxemburgban, az adót 100%-ban a lakóhely szerinti országban (Belgiumban) kell befizetni.

11.5.3.3 Munkajog

A választás joga szinte korlátlan. Az alkalmazandó jog kifejezett kiválasztása hiányában a munkáltató országának jogát kell alkalmazni (az 593/2008/EK rendelet 8. cikkének (3) bekezdése). Ennek ellenére ebben a helyzetben jobb a francia munkajogot és/vagy a francia munkafeltételeket (kollektív szerződés) választani, mert a kereskedelmi képviselő Franciaországban rendelkezik társadalombiztosítással és ott adózik. Másfelől Belgiumnak, Hollandiának, Németországnak és Luxemburnak a kötelezően előírt munkajogot kell alkalmaznia.

Nemzetközi kereskedelmi képviselő:	Tagállam :
A munkáltató székhelye	Franciaországban (más országban nem rendelkezik semmilyen állandó telephellyel)
A munkavállaló lakóhelye	Belgiumban
A munkavállaló strukturálisan a következő államokban dolgozik	Belgiumban (<25%), Luxemburgban, Franciaországban (5%), Hollandiában, és Németországban.
A következő államokban rendelkezik társadalombiztosítással	Franciaországban
A következő államokban adózik	Belgium (95%; < 183 napot Luxemburgban, Hollandiában, Németországban) és Franciaország (5%)
A munkajog megválasztásának korlátozott joga	Franciaország

11.5.4 Nemzetközi (határmenti ingázó) tanárok

A munkáltató székhelye ...	A munkavállaló lakóhelye ...	A munkavállaló egyidejűleg ...
Belgiumban : állami zeneiskola 1 : Hollandiában : magán zeneiskola 2 :	Hollandiában	Hollandiában (90%) és Belgiumban (10%) is dolgozik

11.5.4.1 Társadalombiztosítás

Ez a nemzetközi tanár, belgiumi köztisztviselő és hollandiai „normál” munkavállaló a 883/2004/EK rendelet 13. cikke (4) bekezdésének megfelelően a belga társadalombiztosítás jogszabályainak hatálya alá tartozik. A munkavállaló a hatályos jogszabályok alkalmazásának megerősítéseként a rá vonatkozó szociális biztonsági rendszer szerinti tagállam – azaz Belgium - illetékes szervétől kap egy A1 típusú nyilatkozatot. A holland munkáltató köteles a belga társadalombiztosítási járulékot a Belgiumban kapott fizetés teljes összege után befizetni.

11.5.4.2 Adózás

Ez a nemzetközi munkavállaló (tanár) a Hollandia és Belgium között megkötött, kettős adóztatásról szóló megállapodásnak megfelelően fizet adót. A holland fizetést Hollandiában adóztatják meg. A belga fizetés után Belgiumban fizet adót (korlátozott adófizetési kötelezettség). A belga jövedelmet a holland adóhivatal számítja el; a tanár adófizetési kötelezettsége teljes körű (mentesség progresszív adózás fenntartásával).

11.5.4.3 Munkajog

E nemzetközi munkavállalónak (tanár) elvileg van döntési joga (az 593/2008/EK rendelet 3. cikke). A gyakorlatban Belgium a belga közszolgálati jogot alkalmazza (a kollektív szerződést is ideértve), Hollandia pedig a holland munkajogot (a kollektív szerződést is ideértve).

Tanár	tagállam :
A munkáltató székhelye	Belgiumban és Hollandiában
A munkavállaló lakóhelye	Hollandiában
A munkavállaló strukturálisan a következő országokban dolgozik	Munkavállalóként Hollandiában (90 %) és köztisztviselőként Belgiumban (10 %)
A következő országokban rendelkezik társadalombiztosítással	Belgiumban
A következő országokban adózik	Belgium (korlátozott adófizetési kötelezettség) és Hollandia (teljes körű adófizetési kötelezettség)
A munkajog megválasztásának korlátozott joga	Gyakorlat : Belgium (közalkalmazott) és Hollandia

12. fejezet : Az európai mobilis munkavállaló munkanélküliség esetén

12.1 Általános rendelkezések

Az Európai Gazdasági Térség (EGT) tagállamának minden egyes állampolgára jogosult egy másik tagállamban dolgozni és tartózkodni. A tagállamok munkanélküli munkavállalójára különleges szabályok és könnyítések vonatkoznak. Ilyen lehet például egy lengyel munkanélküli, aki Hollandiába megy, hogy ott munkát találjon, egy cseh álláskereső, aki Írországból szeretne munkát találni, vagy egy dán álláskereső, aki Spanyolországba szeretne menni dolgozni. Ez a fejezet leírja azokat a szabályokat is, amelyeket azokra a munkanélküliekre kell alkalmazni, akik átmenetileg találnak munkát, de azután újra munkanélküliekké válnak.

Az, aki munkát keres egy másik tagállamban, olyan kérdésekkel találkozhat, mint a következők:

- Hogyan kereshetek munkát úgy, hogy közben továbbra is kapjam a munkanélküli segélyt?
- Milyen hivatalos eljárást kell követnem ehhez (be kell-e jelentkeznem munkaközvetítő irodába stb.)?
- Álláskereső és munkavégzés közben rendelkezem-e tartózkodási joggal ?
- Milyen jogom lesz a munkanélküli járadékra, ha újra munkanélküli leszek ?

12.2 Határokon túlnyúló uniós munkaközvetítés: az EURES (az Európai Foglalkoztatási Mobilitás Portálja.)

Az Európai Bizottság az EURES projektet az álláskereső, a munkavállaló és a munkáltatók érdekében indította.

A munkavállaló és álláskereső segítése érdekében létrehozták az EURES tanácsadók európai hálózatát, mely jelenleg 850 tanácsadót számlál. Az EURES tanácsadók jelenleg

érvényes listája a <http://ec.europa.eu/eures> honlapon olvasható. Az EURES tanácsadók olyan képzett szakemberek, akik az álláskeresőknél, a munkavállalóknál és a munkáltatóknál adnak tájékoztatást és tanácsokat az európai élet- és munkafeltételek, a munkaerőpiac, a társadalombiztosítás, a munkajog, a szociális és adójog egyes országokra vonatkozó kérdéseiben. Az EURES tanácsadók ezen túl segítik a munkaügyi hivatalokat is a határon túli állás- és munkaerő-keresésben.

12.3 Álláskereső a hazai munkanélküliségi járadék megőrzése mellett

A 883/2004/EK koordinációs rendelet 64. cikke biztosítja, hogy bizonyos körülmények között egy álláskereső a hazai munkanélküli segélyt három hónapra „magával vihesse” egy másik tagállamban (a jogfenntartás maximális időtartama). A három hónapos időszakot az illetékes munkaügyi hivatal vagy az illetékes intézmény meghosszabbíthatja maximum hat hónapos időtartamra (a 883/2004/EK rendelet 64. cikke (1) bekezdésének c) pontja). Ez a szabály az álláskeresőnek biztosítja azt az egyedülálló lehetőséget, hogy megvizsgálhassa egy másik tagállam munkaerőpiacát, és ott munkát találjon úgy, hogy közben munkanélküli segélyben részesül. A norvégiai, liechtensteini, izlandi és svájci álláskeresőknél tekintetben szintén az 1408/71/EGK rendelet 69. cikkét kell alkalmazni.

Egy uniós állampolgárnak semmilyen munkavállalási engedélyre nincs szüksége. Az uniós állampolgárok tehát hivatkozhatnak egyszerűen a 883/2004/EK rendelet 64. cikkére. Az EU-n kívüli országok állampolgárai (harmadik országok állampolgárai) esetében, akik hivatalosan egy tagállam területén tartózkodnak, a helyzet kicsit bonyolultabb. Bár nem régiben az 1883/2004/EK rendelet személyi hatályát az 1231/2010/EK rendelettel kiterjesztették a munkavállalók e csoportjára is, a 883/2004/EK rendelet 64. cikke kivételt képez. A munkanélküliség esetén járó ellátásokhoz való jog 883/2004/EK rendelet 64. cikkének megfelelően biztosított fenntartása magában foglalja, hogy az érintett személynek munkanélküliként be kell jelentkeznie mindazon tagállamok munkaügyi hivatalánál, amelyekbe elutazik. A fenti rendelkezést tehát csak akkor kell a harmadik országbeli állampolgárokra alkalmazni, ha ez utóbbiak jogosultak (jelen esetben tartózkodási engedélyük vagy hosszú távú tartózkodási joguk révén) munkanélküliként bejelentkezni az adott tagállam munkaügyi hivatalánál, és ott törvényesen tevékenységet végezhetnek.

A 883/2004/EK rendelet 64. cikke: Egy másik tagállamban utazó munkanélküliek

1. Az a teljes munkanélküli, aki teljesítette az illetékes tagállam jogszabályai által előírt, az ellátásban való részesüléshez a jogszabályok által megkívánt feltételeket, és aki egy másik tagállamban megy, hogy ott állást keressen, megőrzi jogát a munkanélküliség esetén járó pénzbeli ellátásokra az alább megjelölt feltételek és határok között:

a) elutazását megelőzőleg a munkanélkülinek álláskeresőként be kell jelentkeznie az illetékes tagállam munkaügyi hivatalánál, a munkanélkülisége kezdetétől legalább négy héten keresztül. Az illetékes hivatal vagy intézmények azonban e határidő lejártát megelőzően engedélyezheti(k) elutazását;

b) a munkanélkülinek álláskeresőként be kell jelentkeznie a tartózkodása szerint illetékes tagállam munkaügyi hivatalánál, az ott szervezett ellenőrzésnek alá kell vetnie magát, és be kell tartania az e tagállam jogszabályai által előírt feltételeket. Ez a feltétel teljesültnél tekinthető a bejelentkezést megelőző időszakra, ha a munkanélküli hét nappal azelőtt bejelentkezik, hogy az általa elhagyott tagállam munkaügyi hivatalánál már kijelentkezett. Kivételes esetekben az illetékes hivatalok vagy intézmények meghosszabbíthatják ezt a határidőt ;

c) az ellátáshoz való jog a munkavállaló által elhagyott tagállam munkaügyi hivatalánál történő kijelentkezést követő három hónapon keresztül fennmarad, anélkül, hogy az a teljes időtartam, melyre az ellátást nyújtották, meghaladhatná azon ellátás teljes idejét,

amelyre e tagállam jogszabályai értelmében jogosult; ezt a három hónapos időszakot az illetékes hivatal vagy intézmények kiterjeszthetik maximum 6 hónapos időtartamig ;

d) az ellátást az illetékes intézmény az általa alkalmazott jogszabályoknak megfelelően és a saját terhére biztosítja.

2. Ha az érdekelt azon időszak lejártával vagy lejárta előtt, amely alatt az (1) bekezdés c) pontja értelmében jogosult az ellátásra, visszatér az illetékes tagállamba, e tagállam jogszabályai értelmében továbbra is jogosult marad az ellátásra. Az illetékes tagállam jogszabályainak értelmében elveszti minden jogát az ellátásra, ha ezen időszak lejártakor vagy lejárta előtt nem tér vissza ebbe a tagállamba, kivéve, ha e jogszabályok kedvezőbb rendelkezéseket tartalmaznak. Kivételes esetekben az illetékes hivatal vagy intézmény engedélyezheti az érdekeltnek, hogy e joga elvesztése nélkül később is hazatérhessen.

3. Ha az illetékes tagállam jogszabályai ennél nem kedvezőbbek, két állásban töltött időszak között az ellátáshoz való jog megőrzésének maximális időtartama az (1) bekezdés értelmében meghatározott feltételek mellett három hónap. Ezt az időszakot az illetékes hivatal vagy intézmények kiterjeszthetik maximum hat hónapos időtartamig.

E szabály alkalmazásához a munkanélkülinek kérnie kell a lakóhelye szerinti ország munkanélküli segélypénztárától (az illetékes intézménytől) az U2 típusú űrlap (a régi E 303) kitöltését. Miután álláskeresőként bejelentkezett az illetékes munkaügyi szolgálatnál (munkaügyi hivatal), a munkanélkülinek be kell nyújtania ezt az U2 típusú űrlapot (nyilatkozat a munkanélküli segélyhez való jog fenntartásáról) azon tagállam munkanélküli segélypénztáránál, ahol munkát keres.

Az illetékes tagállam és a munkakeresés helye szerinti tagállam intézményei és közigazgatási hivatalai közötti információcserére, együttműködésre és kölcsönös adminisztrációs segítségre vonatkozó egyéb részleteket az 987/2009/EK végrehajtási rendelet 55. cikke szabályozza.

12.4 Tartózkodási jog az álláskeresés ideje alatt

Egyelőre nem létezik külön olyan európai jogszabály, mely az álláskeresők tartózkodási jogát szabályozná. Az C-292/89 sz. Antonissen ügyben az Európai Bíróság úgy ítélte meg, hogy egy álláskereső jogosult hat hónapon keresztül egy másik tagállamban tartózkodni álláskeresés céljából. Ha e hat hónap elteltével az álláskereső kijelenti, hogy még mindig munkát keres, és hogy reális esélye van annak, hogy talál is, nem kötelezhető e tagállam elhagyására.

A 38/2004/EK irányelv 9. sz. jogának értékelése

Az Unió állampolgárainak jogosultnak kellene lenniük arra, hogy három hónapot meg nem haladó időn keresztül a fogadó tagállamban tartózkodjanak, anélkül, hogy az érvényes személyi igazolvány vagy útlevél meglétén kívül bármilyen egyéb feltételnek vagy hivatalos eljárásnak alá kellene vetniük magukat, az álláskeresőkre esetleg alkalmazandó kedvezőbb elbánás sérelme nélkül, a Bíróság joggyakorlatának megfelelően.

12.5 Tartózkodási jog a munkavégzéssel töltött időszak alatt

Az ideiglenes vagy állandó tartózkodási jogot az 2004/38/EK irányelv szabályozza (lásd a 6. fejezetet). A munkavállaló akaratán kívüli okból bekövetkezett munkanélküliség esetén (egy év munka után) az Unió állampolgára megőrzi tartózkodási jogát. Ha kevesebb, mint egy év múlva munkanélkülivé válik, vagy ha az államban tartózkodása első tizenkét hónapja alatt szándéka ellenére újra munkanélkülivé válik, további hat hónapig megőrzi tartózkodási jogát.

A munkavállalónak álláskeresőként be kell jelentkeznie egy munkaközvetítő irodánál (a 2004/38/EK irányelv 7. cikkének (3) bekezdése).

12.6 A munkával töltött időszakot követően járó munkanélküli segély biztosítására vonatkozó garanciák

Ha az álláskereső talált is munkát ebben a másik tagállamban, megeshet, hogy ezután újra munkanélkülivé válik. Ekkor felvetődik a kérdés, hogy jogosult-e a munkanélküli segélyre, és hogy melyik tagállamban van erre joga. A 883/2004/EK rendelet a tárgyban egy sor garanciát tartalmaz.

12.6.1 A munkával és alkalmazásban töltött időszakok kölcsönös elismerése

Számos tagállamban a munkanélküli járadékra való jogot meghatározza az, hogy a segélyre jogosult személy (a jogosultság előzetes feltétele vagy a várakozási idő követelménye) egy meghatározott időszakon át ott dolgozott-e. A munkavállalók szabad mozgásának jogával élő munkavállalókat hátrányos helyzetbe hozná a társadalombiztosítási ellátásra való joguk megszerzésében az, ha a másik tagállamban megszerzett biztosítási időszakokat nem ismernék el számukra. A társadalombiztosítási időszak ilyen megszakadásának elkerülése érdekében a tagállamok kötelesek elismerni a más tagállamokban megszerzett biztosítási időszakokat, és azokat elszámlolni a munkanélküli segélyhez való jog, ennek összege és időtartama meghatározásakor. Ez a lényeges és alapvető koordinációs alapelv az EUMSZ 48. cikkében is szerepel (lásd az 1. fejezetet).

Ami a munkanélküliség koordinációját illeti, az összevonási szabályt a 883/2004/EK rendelet 61. cikke állapítja meg (ld. ezen útmutató 3.5. cikkét).

A munkanélküli munkavállaló annak bizonyítására, hogy azelőtt rendelkezett biztosítással egy másik tagállamban munkanélküliség esetére, át kell, hogy adja az U1 típusú űrlapot (régiben E 301) annak a munkanélküli segélypénztárnak, amelyben kéri az ellátást. Kérésre a munkavállaló korábbi munkahelye szerinti tagállam munkanélküli segélypénztára kiállítja az U1 űrlapot. Az U1 űrlap egy nyilatkozat a munkanélküli segély-nyújtáshoz figyelembe veendő időszakokról. Megjelöli azt is, hogy a munkavállaló milyen szakmában dolgozott, milyen összegű fizetésért, és miért szakadt meg a munkaszerződése.

12.6.2 A munkanélküli segély összegének és időtartamának a kiszámítása

A tagállamok többségében a munkanélküli segélyt a munkavállaló által a munkanélkülivé válást megelőzőleg egy bizonyos időn át kapott fizetés alapján számítják ki. Az illetékes tagállam intézménye a munkanélküli segély összegét a 883/2004/EK rendelet 62. cikkének megfelelően számítja ki.

12.6.3 Elképzelhető forgatókönyvek

Többféle helyzet is előállhat :

- a) Az álláskereső nem talál munkát, és három hónapon belül visszatér a lakóhelye szerinti országba.
- b) A munkavállaló átmenetileg munkát vállal, azután azonnal visszatér a lakóhelye szerinti országba.
- c) A munkavállaló átmenetileg munkát vállal, azután új munkát keres az alkalmazása helye szerinti országba.
- d) A munkavállaló átmenetileg munkát vállal, azután rövid ideig új munkát keres az alkalmazás helye szerinti országban, végül visszatér a lakóhelye szerinti országba.
- e) Az álláskereső állandó munkát talál, és a lakóhelye szerinti országban folytatja életét.

- f) Az álláskereső állandó munkát talál, és (esetleg családtagjaival együtt) az alkalmazás helye szerinti országba költözik.

ad a) Az álláskereső nem talál munkát, és visszatér a lakóhelye szerinti országba

Ha az álláskereső nem talál munkát, és három hónapon belül visszatér a lakóhelye szerinti országba, elvileg joga van a hazai munkanélküli segély megőrzéséhez. A 883/2004/EK rendelet 64. cikke, (2) bekezdése 4. mondatának megfelelően az álláskereső az illetékes tagállamban elveszti ezt a jogát, ha csak azon (három hónapos) időszakot követően tér oda vissza, amelyen át joga volt a járadékhoz való jogosultsága megőrzésére; kivételes esetekben az illetékes intézmény (a munkanélküli segélypénztár) engedélyezheti a későbbi visszatérést.

Példa

- Egy holland álláskereső jogosult 2011.01.01-től 18 hónapon át holland munkanélküli segélyben részesülni. 2011.02.01-jén álláskeresőként bejelentkezik Stockholmba (Svédország). Két hónap után visszatér Hollandiába. 2012.06.01-jén álláskeresőként bejelentkezik Berlinben (Németország). Még jogosult a holland munkanélküli segélyre. 2011.07.01-től 2011.08.31-ig nincs joga holland munkanélküli segélyre. 2011.09.01-én visszatér Hollandiába. A holland társadalombiztosítási jognak megfelelően tizenhárom hónapig még mindig joga van a holland munkanélküli segélyre.

ad b) A munkavállaló átmenetileg munkát vállal, azután azonnal visszatér a lakóhelye szerinti országba

Ebben az esetben a munkavállaló átmeneti munkavégzés után válik munkanélkülivé. Nem lakott abban a tagállamban, ahol dolgozott, de ideiglenesen tartózkodott. Nem volt határmenti ingázó, mivel nem tért vissza legalább hetente egyszer a lakóhelye szerinti országba. Rögtön azután, hogy átmeneti tevékenysége végzését befejezte, visszatért a lakóhelye szerinti országba. Mivel tevékenysége időtartama alatt hivatalosan továbbra is a másik tagállamban lakik, a 883/2004/EK rendelet 65. cikke (2) bekezdése értelmében joga van a munkanélküli segélyre, melyet a lakóhelye szerinti ország illetékes intézménye fizet ki számára.

Természetesen a munkavállalónak bizonyítania kell, hogy abban a tagállamban, ahol átmenetileg dolgozott, szintén rendelkezett társadalombiztosítással. Ennek érdekében be kell nyújtania egy U1 űrlapot (régi E301) (Nyilatkozat a munkanélküli segély megadásához figyelembe veendő időszakokról). Ezt az űrlapot azon tagállam munkanélküli segélypénztáránál kell kérnie, ahol utoljára dolgozott. Ezen U1 nyilatkozat alapján a lakóhely szerinti ország munkanélküli segélypénztára elismerik számára a „külföldi” biztosítási időszakokat.

- Ha egy lengyel munkavállaló átmenetileg Belgiumban dolgozott, azután visszatér a lakóhelye szerinti országba, Lengyelországba, a belga U1 űrlap bemutatása alapján elvileg joga van a lengyel munkanélküli segélyre, éppen úgy, mintha Lengyelországban dolgozott volna.

ad c) A munkavállaló átmenetileg munkát vállal, és az alkalmazás helye szerinti országban marad

A munkavállaló jogosult a munkanélküli segélyre azon alkalmazás helye szerinti ország jogszabályainak megfelelően, ahol átmenetileg lakóhely nélkül tartózkodik. Ez következik a 883/2004/EK rendelet 65. cikkének (2) bekezdéséből.

A munkanélküli segélyhez való joga, a segély összege és időtartama megállapításakor azon alkalmazás helye szerinti állam munkanélküli segélypénztára, ahol a munkavállaló folyamatosan tartózkodik álláskereső céljából, köteles figyelembe venni a munkavállaló régi alkalmazásának helye szerinti államban (lakóhely szerinti ország) a munkavállaló által eltöltött biztosítási időszakokat. A régi alkalmazása helye szerinti államban (lakóhely szerinti ország) a munkavállalónak kérnie kell egy U1 típusú (a régi E 301) űrlapot, melyet azután át kell adnia azon alkalmazás helye szerinti állam munkanélküliségi alapjának, ahol aktívan állást keres, és ahol álláskeresőként bejelentkezett.

- Ha egy lengyel munkavállaló Belgiumban átmenetileg végzett tevékenységet követően munkanélküli lesz, és továbbra is ott tartózkodik, hogy új állást szerezzen, elvileg igényt tarthat a belga munkanélküli segélyre. Annak bizonyítására, hogy egy másik tagállamban munkavállalóként azelőtt társadalombiztosítással rendelkezett Lengyelországban, át kell adnia a munkanélküli segélypénztárnak (ONEM-RVA) egy U1 űrlapot (Lengyelország). Az U1 típusú űrlapot (Lengyelország) a lengyel munkanélküli segélypénztár tölti ki.

ad d) A munkavállaló átmenetileg munkát vállal, azután rövid ideig új munkát keres az alkalmazás helye szerinti országban, végül visszatér a lakóhelye szerinti országba

A munkavállaló azon alkalmazás helye szerinti ország jogszabályainak megfelelően jogosult a munkanélküli segélyre, ahol átmenetileg tartózkodik. Ez következik a 883/2004/EK rendelet 65. cikke (2) és (3) bekezdéséből. Ugyanakkor, ha azután, hogy két hónapon át munkanélküli segélyben részesült az alkalmazás helye szerinti ország munkanélküli segélypénztáránál, a munkavállaló például úgy határoz, hogy visszatér a lakóhelye szerinti országba, mert az alkalmazás helye szerinti országban nem talál munkát, munkanélküli segélyhez való jogát az 883/2004/EK rendelet 65. cikkének (3) bekezdésében, és az (5) bekezdés b) pontjában előírtak alapján kell megítélni.

A 883/2004/EK rendelet 65. cikke (5) bekezdésének b) pontja

Ha azonban olyan munkavállalóról van szó, aki nem határmenti ingázó, akinek az utoljára rá érvényes jogszabályokat meghozó tagállam illetékes intézménye fizetett járadékot, a lakóhelye szerinti tagállamba visszatérve először a 64. cikkben előírt járadékban részesül, és arra az időre, amíg az utoljára rá érvényes jogszabályok értelmében nyújtott járadékot kapja, felfüggesztik az a) pont szerinti járadék fizetését.

- Ha a lengyel munkavállaló, miután négy hónapon át átmeneti tevékenységet végzett Belgiumban, akarata ellenére munkanélküli lesz, elvileg jogosult a belga munkanélküli segélyre. Természetesen be kell jelentkeznie a belga Munkaügyi Hivatalnál. Annak bizonyítására, hogy azelőtt Lengyelországban rendelkezett társadalombiztosítással, Belgiumban át kell adnia a munkanélküli segélypénztárnak az U1 típusú űrlapot (Lengyelország). Az U1 típusú űrlapot a lengyel munkanélküli segélypénztár állítja ki.
- Ha Belgiumban nem talál munkát, a 883/2004/EK rendelet 65. cikke (5) bekezdése b) pontjának megfelelően maximum három hónapra a lakóhelye szerinti országba, Lengyelországba mehet, hogy ott aktívan munkát keressen, és közben kapja a belga munkanélküli segélyt. Ha a lengyel álláskereső bemutatja az U2 típusú űrlapot (a régi E 303), a belga munkanélküli segélypénztár maximum három hónapon át fizetni fogja neki a belga munkanélküli segélyt. Ha három, Lengyelországban eltöltött hónap után az álláskereső még mindig nem talál munkát, nem tarthat igényt lengyel munkanélküli segélyre.

ad e) Az álláskereső állandó munkát talál az alkalmazás helye szerinti országban, de nem költözik oda

Ebben az esetben határokon túl dolgozó munkavállalóról van szó, akinek a lakóhelye nem a munkahelye szerinti tagállam. Ha mindennap vagy legalább hetente egyszer visszatér a lakóhelyére, határmenti ingázóról van szó. A határokon túl dolgozó munkavállaló e két típusára vonatkozólag a munkanélküliségi ellátási rendszert a 10. fejezet írja le.

ad f) Az álláskereső állandó munkát talál, és az alkalmazás helye szerinti országba költözik

Ebben az esetben kivándorlásról van szó. A munkavállaló és családja egy másik tagállamba költözik, ahol a munkavállaló ettől fogva lakóhellyel és munkahellyel is rendelkezik. Így migráns munkavállalóvá válik. A migráns munkavállalókra vonatkozó munkanélküliségi segélyben részesülésének rendjét a 9. fejezet írja le.

12.7 Egészségbiztosítás

12.7.1 Az álláskeresés ideje alatt

Annak az álláskeresőnek, aki egy másik tagállamba kíván menni, hogy ott munkát találjon, de közben megőrzi a munkanélküliség esetén járó segélyét, ha betegbiztosítással is rendelkezik, a betegbiztosítási pénztárnál kérvényeznie kell az Európai Egészségbiztosítási Kártyát (CEAM). Ez a kártya garantálja, hogy a munkanélküli és családtagjai jogosultak a tartózkodási hely szerinti országban orvosi ellátásban és a betegségére vonatkozó ellátásban részesülni.

Betegség esetén megtörténhet, hogy a munkavállaló a három hónapos határidő lejártát megelőzőleg nem tud visszatérni, miáltal a továbbiakban elveszti a munkanélküliség esetén járó ellátások fenntartásához való jogát. Vis major esetén e szabály alkalmazásától csak igen kivételes esetben lehet eltérni. Az ilyen helyzetekben különösen fontos, hogy az érintett felvegye a kapcsolatot az U2 típusú űrlapot kitöltő munkanélküli segélypénztárral.

12.7.2 Az alkalmazás időszaka alatt

Ha a munkavállaló állást talál abban a tagállamban, ahová elment munkát keresni, ott rendelkeznie is kell társadalombiztosítással (a 883/2004/EK rendelet 11. cikke (3) bekezdésének a) pontja). Az alkalmazás helye szerinti államban is adóznia kell.

Ha ezen időszak alatt megbetegszik, elvileg jogosulttá válik az egészségbiztosítási szolgáltatásokra. Néhány tagállamban azonban az egészségbiztosítási ellátást és a táppénzt csupán az után nyújtják, hogy a munkavállaló után társadalombiztosítási járulékot fizettek, vagy szakmai tevékenységet végzett egy bizonyos időn át (ezt hívják várakozási időnek („stage d’attente”). Annak elkerülése végett, hogy megszakadjon a biztosítása, a koordinációs rendelet előírja, hogy a más tagállamokban ledolgozott biztosítási időszakokat elismerik és elszámolják a várakozási idő („stage d’attente”) teljesülésének vizsgálatakor. Annak a tagállamnak az egészségbiztosítási pénztára által kiállított E-104 típusú űrlap segítségével (a biztosítási, az alkalmazási időszakok és az adott országban található lakóhellyel rendelkezés időszakának összevonására vonatkozó igazolás), amelyikben az álláskereső utoljára társadalombiztosítással rendelkezett, utóbbi ki tudja mutatni a munkahelye szerinti tagállamban, hogy korábban egy másik tagállamban társadalombiztosítással rendelkezett.

13. fejezet : Nyugdíjasok külföldön

13.1 Ki tartozik a nyugdíjasok kategóriájába ?

A „Nyugdíjasok külföldön” c. fejezetben olyan nyugdíjasokról van szó, akik például német nyugdíjat kapnak, és Spanyolországba költöznek (mobilis nyugdíjasok). A nyugdíj lehet öregségi nyugdíj, túlélő hozzátartozói nyugdíj, vagy rokkant nyugdíj.

Azonban lehet egy migráns munkavállaló is, aki Lengyelországban, Írországban és Franciaországban dolgozott, és ír, lengyel és francia nyugdíjat is kap.

Vagy lehet egy régi belga határmenti ingázó, aki belga és holland nyugdíjat kap.

13.2 Társadalombiztosítás

A társadalombiztosítási kötelezettségre vonatkozóan a kizárólagosság elvét kell alkalmazni. Ez azt jelenti, hogy a munkavállaló, a nyugdíjas stb. csak egyetlen tagállam jogszabályainak hatálya alá tartozhat. Egy nyugdíjas a 883/2004/EK rendelet 13. cikke (3) bekezdésének e) pontja szerint elvileg a lakóhelye szerinti államban rendelkezik társadalombiztosítással (lex loci domicilii). A lakóhely szerinti államban meglévő társadalombiztosítási kötelezettség alól mentességet szerezhet (a 883/2004/EK rendelet 16. cikkének (2) bekezdése).

A kizárólagosság elve nem abszolút. Egy nyugdíjas a lakóhely szerinti államban rendelkezik társadalombiztosítással (lex loci domicilii). Igen sok esetben a nyugdíjasoknak a lakóhely szerinti államon kívüli másik tagállamban kell egészségbiztosítási járulékot fizetnie (lex loci pensionado). Ezért különbséget kell tenni a következők között:

- Egyszeres nyugdíjasok : egyetlen tagállam nyugdíjára jogosultak;
- Kettős nyugdíjasok : több tagállam nyugdíjára jogosultak.

13.2.1 „Kettős nyugdíjasok ”

A 883/2004/EK rendelet 23. cikke: A lakóhely szerinti tagállam jogszabályainak értelmében a természetbeni ellátáshoz való jog

Aki két vagy több tagállam jogszabályai értelmében kap nyugdíjat, melyek közül az egyik a lakóhelye szerinti tagállam, és akinek e tagállam jogszabályainak értelmében joga van a természetbeni ellátáshoz, a családtagjaival egyetemben úgy jogosult erre a lakóhelye szerinti intézmény által és megbízásából nyújtott természetbeni ellátásra, mintha az érdekeltnek csak e tagállam jogszabályainak értelmében volna joga a nyugdíjra.

Példa

- Egy német és francia nyugdíjban is részesülő nyugdíjas lakóhelye Németországban van. A 883/2004/EK rendelet 23. cikkének megfelelően ez a kettős nyugdíjas Németországban rendelkezik egészségbiztosítással és személyi gondozási biztosítással. A kettős nyugdíjasnak joga van a természetbeni ellátáshoz és a pénzbeni ellátáshoz Németországban. A 987/2009/EK 30. cikkének megfelelően a teljes bevétele után (német és francia nyugdíj) a német egészségbiztosítási és személyi gondozási járulékokat fizeti.

A 987/2009/EK rendelet 30. cikke: A nyugdíjjogosultak járulékai

Ha valaki több mint egy tagállamból származó nyugdíjat kap, az összes kifizetett nyugdíj után levont járulékok semmi esetre sem lehetnek magasabbak annál az összegnél, amit az illetékes tagállamból származó, azonos összegű nyugdíjat kapó személytől levonnának.

13.2.2 „Egyszeres nyugdíjasok”

A 883/2004/EK rendelet 24. cikke: A természetbeni ellátáshoz való jog a lakóhely szerinti tagállam jogszabályai értelmében

1. Az, aki egy vagy több tagállam jogszabályainak értelmében egy vagy több nyugdíjat vesz föl, és a lakóhely szerinti tagállam jogszabályainak megfelelően nem részesül természetbeni ellátásban, mégis jogosult - a családtagjaival együtt – erre az ellátásra, amennyiben a tagállam - vagy legalább a nyugdíjat neki fizető tagállamok közül egy - jogszabályainak megfelelően joga volna ehhez, ha az érintett tagállamban lakna.

Példa

- Egy német nyugdíjban részesülő nyugdíjas lakóhelye Spanyolországban van. Egyáltalán nem kap spanyol nyugdíjat. A 883/2004/EK rendelet 24. cikkének megfelelően ennek a nyugdíjasnak joga van a spanyol természetbeni ellátásra és a német pénzbeli ellátásra. Az ellátásoknak a személyi gondozás tekintetében tapasztalt ütközése esetén a 883/2004/EK rendelet 34. cikkét kell alkalmazni.

Az egyszeres nyugdíjas a Németországban kapott nyugdíja után egészségbiztosítási járulékot fizet. Ebben az esetben a 883/2004/EK rendelet 30. cikkét kell alkalmazni.

A 883/2004/EK rendelet 30. cikke: A nyugdíjjogosult által fizetendő járulékok

1. Egy olyan tagállam intézménye, amely olyan jogszabályt alkalmaz, amely egészségbiztosítási, anyasági és apasági ellátások fedezetéhez járulék levonását írja elő, csak akkor hívhatja le és hajthatja be ezeket az általa alkalmazott jogszabályoknak megfelelően kiszámolt a járulékokat, ha a 23-26. cikkek értelmében nyújtott ellátásokhoz kapcsolódó kiadások az adott tagállam valamely intézményét terhelik.

Az egyszeres nyugdíjas az illetékes tagállamban tartózkodása idején engedély nélkül jogosult a természetbeni ellátásra is (a 883/2004/EK rendelet 27. cikke: a nyugdíjas vagy családtagjainak a lakóhely szerinti államtól eltérő, másik tagállamban tartózkodása – az illetékes tagállamban tartózkodás stb.). Ehhez ennek a tagállamnak korábban ezt a rendszert kellett választania, és szerepelnie kell a 883/2004/EK rendelet IV. sz. mellékletében felsorolt országok között (több jog az illetékes tagállamba visszatérő nyugdíjasok számára).

Példák

- Egy Spanyolországban lakó, német nyugdíjat kapó egyszeri nyugdíjas engedély nélkül igényt tarthat Németországban a német természetbeni ellátásra. Németország szerepel a IV. sz. mellékletben.
- Egy Spanyolországban lakó, angol nyugdíjat kapó egyszeri nyugdíjas engedély nélkül az Egyesült Királyságban nem tarthat igényt a természetbeni ellátásra. Az Egyesült Királyság nem szerepel a 883/2004/EK rendelet IV. mellékletében.

A régi határmenti ingázó munkavállalók a 883/2004/EK rendelet 28. cikkének hatálya alá tartoznak (a határmenti ingázó nyugdíjasokra vonatkozó különleges rendelkezések; ld. ezen útmutató 10.3.2.1. pontját).

13.3 Adózás

Egy nyugdíjasnak, aki rokkantsági és öregségi nyugdíjat kap külföldről, a lakóhelye szerinti államban e nyugdíj után adót kell fizetnie. Több kettős adóztatásról szóló megállapodás ír elő ettől a kötelezettségtől való eltérést. Ilyenkor a forrás állam (fizető állam) jogát kell alkalmazni. Ez érvényes a köztisztviselői nyugdíjakra is. A foglalkoztatói nyugdíj (kiegészítő nyugdíj) stb. a leggyakrabban a lakóhely szerinti államban adózik. Ilyenkor a forrásállam (fizető állam) jogát kell alkalmazni. Ez érvényes a köztisztviselői nyugdíjakra is. A foglalkoztatói nyugdíj (kiegészítő nyugdíj) stb. típusú nyugdíjak után a leggyakrabban a lakóhely szerinti államban kell adózni.

Ha az alkalmazandó kettős adóztatásról szóló megállapodás alapján a törvény által előírt és/vagy a kiegészítő nyugdíjat a fizető tagállamnak kell megadóztatnia, az a tagállam, ahol a nyugdíjas lakóhelye található, nem adóztatja meg a nyugdíjat. A lakóhely szerinti állam rója ki az adót a járadékokból és nyugdíjakból származó összes jövedelemre. A jövedelemadó kiszámítását követően a külföldi jövedelmet mentesítik a nemzeti jövedelemadózás alól, az alkalmazandó kettős adóztatásról szóló megállapodás alapján. Az adóköteles jövedelemre a leggyakrabban progresszív adózást alkalmaznak.

13.4 Összhatás

A család lakóhelye Belgiumban van.					
Az alapnyugdíjat a következők fizetik		Járulékok	Természetbeni ellátás	Pénzbeni ellátás	A nyugdíj utáni adózás
Nyugdíjas	Németország	Németország	Németország + Belgium	Németország	Németországban
Nyugdíjas (1)	Németország + Hollandia	Hollandia	Belgium + Hollandia	Hollandia (2)	Német nyugdíj Németországban Holland nyugdíj Belgiumban

(1) A nyugdíjas a legtovább Hollandiában rendelkezett társadalombiztosítással.

(2) Hollandiában személyi gondozás esetén nem létezik semmilyen pénzbeni ellátás.

A B család lakóhelye Olaszországban van.					
Az alapnyugdíjat a következők fizetik		Járulékok	Természetbeni ellátás	Pénzbeni ellátás	A nyugdíj utáni adózás
Nyugdíjas (1)	Németország Hollandia	Németország	Németország Olaszország	Németország	Német nyugdíj Németországban Holland nyugdíj Olaszországban
Nyugdíjas	Németország Olaszország	Olaszország	Olaszország	Olaszország	Német nyugdíj Németországban Olasz nyugdíj Olaszországban

(1) A nyugdíjas a legtovább Németországban rendelkezett társadalombiztosítással.

A B család lakóhelye Hollandiában van.

Az alapnyugdíjat a következők fizetik		Járulékok	Természetbeni ellátás	Pénzbeni ellátás	A nyugdíj utáni adózás
Nyugdíjas	Németország Hollandia	Hollandia	Hollandia	Hollandia (2)	Németország Hollandia
Nyugdíjas (1)	Németország Olaszország	Németország	Németország Hollandia	Németország	Németország Hollandia

(1) A nyugdíjas a legtovább Németországban rendelkezett társadalombiztosítással.

(2) Hollandiában személyi gondozás esetén nem létezik semmilyen pénzbeni ellátás.

Ha egy nyugdíjas személyi gondozás esetén külföldi pénzbeni ellátásban részesül, és ezzel egyidejűleg ugyanezen célból természetbeni juttatásban is részesül a lakóhely szerinti állam intézménye részéről, a külföldi pénzbeni juttatást a lakóhely szerinti állam természetbeni juttatásának összegével csökkentik (a 883/2004/EK rendelet 34. cikkének (A) hosszú távú személyi gondozások esetére a pénzbeni és természetbeni juttatások halmozása) megfelelően.

III. rész : Információforrások

III. rész : Információforrások

Az itt bemutatott információforrások számos nyelven rendelkezésre állnak. Az alább szereplő linkek az angol változatra mutatnak. Elég néhány klikkelés, és máris az Ön által választott nyelvű változatot olvashatja.

EURES portál a mobilitásról

<http://ec.europa.eu/eures>

Az EURES portál a foglalkoztatás mobilitásáról olyan információs eszközöket kínál, amelyek segítséget nyújtanak azoknak a munkavállalóknak és álláskeresőknak, akik egy másik tagállamba kívánnak utazni, hogy ott lakjanak és/vagy dolgozzanak. Az EURES honlapján található „Más országban élni és dolgozni” rovaton át eljuthat a különböző tagállamok élet- és munkakörülményeinek adatbázisához. Egy tagállamot kiválasztva információt kap a letelepülésről, az iskolákról, az adózásról, a megélhetési költségekről, az egészségügyi rendszerről, a társadalombiztosításról, a képesítések összevethetőségéről stb. Az „Információk a munkaerőpiacról” c. adatbázis egy másik értékes információs eszköz, amelyben országoként, régióként és a vállalat tevékenység céljai szerint osztályozva információt talál a munkaerőpiac legfrissebb változásairól.

Információk a munkavállalók szabad mozgásáról

<http://ec.europa.eu/social> => Going to another country => Az EU másik országában dolgozni

Igen részletes információ-források az Unió állampolgárainak, harmadik országok állampolgárainak szabad mozgásáról, a munkatársak kiküldetéséről és az Unió bővítéséről (átmeneti rendelkezések). Ezen a munkajognak szentelt általános Internet honlapon Ön megtalálja többek között a munkavállalók kiküldetéséről („posting of workers”) szóló 96/71/EK irányelvet is. Ez az információ az Unió minden nyelvén rendelkezésre áll.

Információk az EU-ban tapasztalható életkörülményekről, munkafeltételekről és az ottani utazásról

<http://ec.europa.eu/youreurope> és <http://europa.eu/eu-life>

Kitűnő, igen részletes információ-források a tagállamokban tapasztalható életkörülményekről, munkafeltételekről stb. Ezek az információk igen széles körűek, és az Unió minden nyelvén rendelkezésre állnak. Az EU-ra vonatkozó kérdésekben a Europe Direct tud segíteni. Például : Egy másik tagállamba költözöm. Hogyan kérhetek tartózkodási engedélyt? E kérdésre és számos más kérdésre az Europe Direct központi információs szolgálata ad választ.

Jelentés az Uniós állampolgárságról

http://ec.europa.eu/justice/policies/citizenship/policies_citizenship_intro_en.htm

Ezen az internetes honlapon Ön megtalálja a 2010. évi jelentést az Uniós állampolgárságról. Ez a jelentés megmutatja, hogy az uniós állampolgárság milyen jogokat és előnyöket biztosít, azzal, hogy szoros kapcsolatot hoz létre az állampolgárok és az Unió között. Bemutatja, hogy milyen nagyobb akadályokkal találkoznak még mindig és állandóan az állampolgárok, amikor a határokon túlnyúló európai jogokat kívánják gyakorolni és követelni; másfelől ez a jelentés felsorolja, hogy milyen intézkedéseket terveznek annak érdekében, hogy Önök érvényesíthessék a jogaikat.

Az uniós állampolgárok valamint a harmadik országok állampolgárainak tartózkodási joga

http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons_asylum_immigration/index_fr.htm

Az Európai Unió internet honlapja az Unió területén biztosított szabad mozgásról és tartózkodásról. Információt biztosít a bevándorlásról is, és a harmadik országok állampolgárainak jogairól, a magasan képzett munkavállalók Unió területre való belépési és tartózkodási jogáról (európai kék kártya) stb.

Jogi információk a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról

<http://ec.europa.eu/social> =>Going to another country =>EU Social Security Coordination

Ezen az Internet honlapon Ön lényegi információkat talál a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról. Az összes nyelven megtalálható bevezető szövegeken át elérhetők a legfontosabb rendeletek: a 883/2004/EK, a 987/2009/EK stb. rendeletek.

TRESS-network a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról

www.tress-network.org

A trESS maga „a” szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló Internet cím. A Tress szó jelentése „training and reporting on European Social Security” (Az európai társadalombiztosításról szóló képzések és jelentések). Ez az Unió összes nyelvére lefordított Internet honlap információt nyújt az 1408/71, a 883/04, a 987/2009. valamint az ezeknek megfelelő végrehajtási rendeletekről. Ezen a honlapon megtalálja az Európai Közösségek Bíróságának joggyakorlatát is.

A tagállamok szociális biztonsági rendszerei

www.missoc.org

A MISSOC az EU rendszere, melynek célja a szociális védelemről szóló kölcsönös tájékoztatás (MISSOC, az EU szociális védelemről szóló kölcsönös tájékoztatási rendszere) ; a francia, német és angol nyelven is elérhető dokumentum részletes, összehasonlítható és rendszeresen frissített információkat nyújt az egyes országok nemzeti szociális biztonsági rendszeréről.

A MISSOC összehasonlító táblázatot ad ki 30 ország szociális biztonsági rendszeréről (27 uniós tagország, valamint Izland, Liechtenstein, Norvégia és Svájc), valamint 12 fontos védelmi területéről (finanszírozás, egészségügyi ellátás, betegség, szülési szabadság, rokkantsági, öregségi, túlélő hozzátartozói ellátások, munkahelyi baleset, beilleszkedéshez szükséges minimális jövedelem, személyi gondozás).

EUIsses

<http://ec.europa.eu/eulisses>

Az EUIsses az EU olyan Internet portálja, mely a látogató számára egyszerű hozzájutást tesz lehetővé a saját nyelvén azokhoz az információkhoz, melyek Európa egészére vonatkozólag megmutatják, hogy az Európába bevándorló állampolgároknak milyen szociális kötelezettségeik és jogaik vannak. Az EUIsses csupán a járadékokról ad tájékoztatást. Az a célkitűzése, hogy e személyeknek tájékoztatást adjon az egyes országokban illetve európai szinten meglévő szociális kötelezettségeikről és jogaikról. A portál tartalmaz egy fórumot, is,

ahol az érdeklődők felteheti kérdéseiket. Ráadásul az állampolgárt a társadalombiztosítási szervekhez és az ezen intézmények által on-line ajánlott szolgáltatásokhoz is elvezetik.

Munkajog és munkaszervezet

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/index_fr.htm

Az Európai Unió a munkavállalók jogai és munkaszerveződése tárgyában minimális előírásokat határoz meg. Ezek az előírások a tömeges elbocsátásokra, a fizetéseképtelenségre és a vállalat-átruházásokra, konzultációra és a munkavállalók tájékoztatására, a munkaidőre, az egyenlő elbánásra és egyenlő díjazásra, valamint a kiküldetésbe küldött munkavállalókra vonatkoznak. Ezeket egészítik ki az európai szociális partnerek között megkötött keret-megállapodások. Fontos munkajogi információkat is talál a www.labourlawnetwork.eu Internet címen.

Kiküldetés : http://ec.europa.eu/youreurope/citizens/work/contact/index_fr.htm

Az OECD megállapodás-mintája

http://www.oecd.org/document/37/0,2340,en_2649_33747_1913957_1_1_1_37427,00.html

Az Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet honlapján az OECD kettős adóztatás elkerüléséről szóló megállapodás-mintája valamint a tárgyra vonatkozó kiegészítő információk (megjegyzések stb.) érhetők el.

„ Taxes in Europe ” adatbázis

http://ec.europa.eu/taxation_customs/taxinv/welcome.do

A „ Taxes in Europe ” (TEDB) adatbázis az Európai Bizottság on-line információs szolgálata, mely angolul tájékoztatja Önöket az uniós tagállamokban fizetendő legfontosabb adókról. A hozzáférés ingyenes. A rendszer mintegy 600 adóra vonatkozólag tartalmaz az összes tagállamra vonatkozóan – a nemzeti államigazgatási szervek által a Bizottságnak átadott - információkat.

Ploteus & Euroguidance

<http://ec.europa.eu/ploteus> & <http://www.euroguidance.net>

A PLOTEUS célja az, hogy segítsen a diákoknak és tanulóknak, az álláskeresőknak, a fizikai dolgozóknak és az alkalmazottaknak, a szülőknek, a szakmai orientációs tanácsadóknak és a tanároknak az európai képzési és továbbképzési lehetőségek felkutatásában. Az Euroguidance elősegíti a mobilitást, a képzési és szakmai orientációs tanácsadóknak valamint mindazoknak nyújtott segítség révén, akik szeretnék megtalálni az Unió állampolgárai számára Európában kínált lehetőségeket. Elég, ha Ön kiválaszt egy linket, és felfedezheti, hogyan tud segíteni Önnek az Euroguidance.

A szakképesítések elismerése

http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications

Itt megtalálja a szakképesítések elismerése tárgyában hozott európai jogszabályokat, valamint bizonyos szakmák esetében az azokat szabályozó irányelveket. Másfelől ezen a honlapon részletes magyarázatot talál az Unió átmeneti mobilitásról, egyes szakképesítések

automatikus elismeréséről és egyes tevékenységek tekintetében a szakmai gyakorlat elismeréséről szóló jogszabályairól.



European Trade Union Confederation (ETUC)

5, Bld du Roi Albert II - B - 1210 Bruxelles

Tel. 00-32-2/224 04 11 • Fax 00-32-2/224 04 54/55 • www.etuc.org