

Gyakorlati útmutató

az alkalmazandó jogszabályokról

az Európai Unióban (EU),
az Európai Gazdasági Térségben (EGT)
és Svájcban





Tartalomjegyzék

Bevezetés	5
1. Miért van szükség erre az útmutatóra?	5
2. Bepillantás a szabályokba	5
I. rész: Munkavállalók kiküldetése	7
1. Melyik szociális biztonsági rendszert kell alkalmazni a más tagállamba ideiglenesen kiküldött munkavállalókra?	7
2. Hogyan határozzák meg az egyes közösségi jogszabályok a munkavállalók kiküldetésének fogalmát?	7
3. Milyen ismérvek alapján állapítható meg, hogy egy munkáltató szokásosan a „kiküldő” államban folytatja a tevékenységét?	8
4. Mikor beszélhetünk közvetlen kapcsolatról a kiküldő vállalkozás és a kiküldött munkavállaló között?	9
5. Mi a helyzet azokkal a munkavállalókkal, akiket az egyik tagállamban vettek fel egy másik tagállamba történő kiküldetés céljából?	11
6. Mi történik akkor, ha a munkavállalót több vállalkozásnál történő munkavégzés céljából küldik ki?	12
7. Létezik-e olyan helyzet, amikor teljesen lehetetlen a kiküldetésre vonatkozó rendelkezések alkalmazása?	12
8. Mi a helyzet azokkal az önálló vállalkozókkal, akik ideiglenesen egy másik tagállamban dolgoznak?	14
9. Milyen ismérvek alapján állapítható meg, hogy egy személy szokásosan a kiküldő államban folytatja önálló vállalkozói tevékenységét?	15
10. Mit jelent a „hasonló” tevékenység?	15
11. Milyen eljárást kell követni kiküldetés esetén?	16
12. A kiküldetésre vonatkozó jogszabályok alóli mentességgel kapcsolatos megállapodások	17
13. Ha a kiküldetés letelt, mikor igényelhet a személy újabb kiküldetést?	18
14. Mi a jogi álláspont az 1408/71/EGK rendelet alapján már engedélyezett és megkezdett kiküldetésekkel kapcsolatban? Ezek az időszakok beszámítanak a 883/2004/EK rendelet alapján engedélyezett 24 hónapos időszakba?	18
15. A kiküldetési időszak felfüggesztése vagy megszakítása	19
16. Értesítés a kiküldetési időszak során bekövetkező változásokról	20



17. Információszolgáltatás és a szabályok betartásának ellenőrzése	20
II. rész Tevékenység végzése két vagy több tagállamban	22
1. Melyik szociális biztonsági rendszert kell alkalmazni a szokásosan két vagy több tagállamban dolgozó személyekre?	22
2. Mikor tekinthető egy személy két vagy több tagállamban szokásosan tevékenykedő személynek?	25
3. Hogyan határozzák meg a jelentős tevékenységet?	29
4. Jelentős tevékenység és a nemzetközi fuvarozásban dolgozó munkavállalók	31
4.a.Hogyan kell 2012. június 28. után meghatározni a hajózó- és légiutaskísérő-személyzetre vonatkozó jogszabályokat?	32
5. Milyen időszakban kell a jelentős tevékenységet értékelni?	36
6. Mit kell tenni, ha a szolgálati beosztás vagy a munkavégzési minták megváltoznak?	36
7. Hogyan lehet meghatározni a bejegyzett székhelyet vagy üzletviteli helyet?	37
8. Milyen eljárásokat kell követni, ha valamely személy két vagy több tagállamban dolgozik?	38
9. Mi a helyzet azokkal az önálló vállalkozókkal, akik szokásosan önálló vállalkozói tevékenységet folytatnak két vagy több tagállamban?	40
10. Mikor tekinthető egy személy két vagy több tagállamban szokásosan önálló vállalkozóként tevékenykedő személynek?	40
11. Hogyan kell meghatározni az önálló vállalkozói tevékenység jelentős részét?	41
12. Milyen eljárásokat kell követni, ha az önálló vállalkozó két vagy több tagállam területén dolgozik?	41
13. Melyek a vonatkozó kritériumok a tevékenységek érdekeltségi központja helyének meghatározásakor?	41
14. Mi a helyzet azzal a személlyel, aki különböző tagállamok területén munkavállalóként és önálló vállalkozóként is működik?	42
III. rész: A lakóhely meghatározása	43
1. Milyen esetekben játszik szerepet egy személy „lakóhelye” a 883/2004/EK rendelet szerint?	43
2. Mi a „lakóhely” kifejezés meghatározása?	43
3. A lakóhely megállapításának a kritériumai	45
4. Néhány példa, amikor a lakóhely megállapítása nehéz lehet	46



IV. rész: Átmeneti rendelkezések	52
1. Léteznek-e különös szabályok, ha az alkalmazandó jogszabályokat az 1408/71/EGK rendelet, vagy 2012. június 28. előtt a 883/2004/EK rendelet alapján már meghatározták?	52
2. Melyik naptól kell az alkalmazandó jogszabályokat alkalmazni, ha az átmeneti rendelkezések hatálya alá tartozó személy kéri, hogy jogállását a 883/2004/EK rendelet új szabályai szerint állapítsák meg?	54



Bevezetés

1. Miért van szükség erre az útmutatóra?

A 883/2004 rendelet¹ 76. cikke előírja, hogy a tagállamok² a közösségi jogszabályok egységes alkalmazásának előmozdítása érdekében kötelesek kapcsolatot tartani egymással, és elősegíteni a tapasztalatok és a legjobb közigazgatási gyakorlatok cseréjét. Ezt az elvet az intézmények közötti hatékony információcsere elve, valamint a polgárok és munkáltatók pontos és határidőre történő adatszolgáltatásra vonatkozó kötelezettsége is alátámasztja.

Ezen útmutató célja, hogy az egyes közösségi rendelkezések végrehajtásába bevont különböző gyakorlati és adminisztratív szinteken érvényes, működő eszközt nyújtson az intézményeknek, munkáltatóknak és polgároknak annak megállapításához, hogy adott esetben melyik tagállam jogát kell alkalmazni.

2. Bepillantás a szabályokba

A vezérelni az, hogy a rendeletek hatálya alá tartozó személyekre csak egy tagállam jogszabályai alkalmazandók³. Munkavállalók és önálló vállalkozók esetében azon tagállam jogát kell alkalmazni, ahol a tevékenységet általában végzik. Ez az elv a „*lex loci laboris*” (a munkavégzés helye). A munkaviszonyuk vagy önálló vállalkozói jogviszonyuk alapján rövid távú pénzügyi ellátásban részesülő személyekre szintén a tevékenység helye szerinti tagállam jogszabályai alkalmazandók. Minden más személyre a lakóhely szerinti tagállam jogszabályait kell alkalmazni (*lex domicilii*).

Néhány nagyon különleges helyzetben azonban a tényleges foglalkoztatás helyétől eltérő más ismérvek alkalmazása indokolt. Ilyen helyzet lehet többek között, amikor munkavállalókat ideiglenesen egy másik tagállamba küldenek ki, amikor egy személy két vagy több tagállamban dolgozik, továbbá munkavállalók bizonyos kategóriái, például a köztisztviselők esetében.

A „lakóhely” meghatározása különösen a nem aktív személyek és két vagy több tagállamban folytatott munka esetében fontos.

Az arra vonatkozó szabályokat, hogy melyik tagállam jogszabályai alkalmazandók, a 883/2004/EK rendelet 11–16. cikke, a vonatkozó végrehajtási rendelkezéseket pedig a 987/2009/EK rendelet szabályozza.⁴ 14–21. cikke tartalmazza (a továbbiakban: a rendeletek). Ezeket a szabályokat a szociális biztonsági rendszerek koordinációjával foglalkozó igazgatási bizottság (a továbbiakban: az igazgatási bizottság) is értelmezi A2. határozatában⁵.

¹ A legutóbb a 465/2012/EU rendelettel (HL L 149., 2012.6.8., 4. o.) módosított, a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló, 2004. április 29-i 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL L 166., 2004.4.30., 1. o.; helyesbítés: HL L 200., 2004.6.7., 1. o.) (a továbbiakban: 883/2004/EK rendelet és 465/2012/EU rendelet).

² A szövegben a továbbiakban a „tagállam” fogalma magában foglalja az EGT-tag EFTA-államokat és Svájcot is.

³ A 883/2004/EK rendelet 11. cikkének (1) bekezdése.

⁴ A 465/2012/EU rendelettel (HL L 149., 2012.6.8., 4. o.) utoljára módosított, a 883/2004/EK rendelet végrehajtására vonatkozó eljárás megállapításáról szóló, 2009. szeptember 16-i 987/2009/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL L 284., 2009.10.30., 1. o.) (a továbbiakban: 987/2009/EK rendelet).

⁵ A szociális biztonsági rendszerek koordinációjával foglalkozó igazgatási bizottság 2009. június 12-i A2. határozata a 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendeletnek az illetékes államon kívül ideiglenesen dolgozó kiküldött



Ez az útmutató négy részből áll:

- Az I. rész a munkavállalók kiküldetésével foglalkozik
- A II. rész a tevékenység két vagy több tagállamban történő gyakorlását tárgyalja
- A III. rész a lakóhely meghatározásával foglalkozik
- A IV. rész az átmeneti intézkedéseket tárgyalja



I. rész: Munkavállalók kiküldetése

1. Melyik szociális biztonsági rendszert kell alkalmazni a más tagállamba ideiglenesen kiküldött munkavállalókra?

Előfordul, hogy az egyik tagállamban (kiküldő állam) működő munkáltató munkavégzés céljából egy másik tagállamba küldi ki alkalmazottját (a foglalkoztatás helye szerinti állam)⁶. Az ilyen munkavállalókat „*kiküldött munkavállalóknak*” nevezik.

A közösségi szabályok szerint az Európai Unión belül mozgó munkavállalókra egyetlen állam szociális biztonsággal kapcsolatos jogszabályait kell alkalmazni⁷. A rendeletek értelmében a munkavégzés céljából az egyik tagállamból egy másikba költöző személyekre általános szabály szerint azt a szociális biztonsági rendszert kell alkalmazni, amelyet az új foglalkoztatás helye szerinti tagállam jogszabályai állapítanak meg.

A munkavállalók és szolgáltatások szabad mozgásának lehető legnagyobb mértékű ösztönzése, valamint a felesleges és költséges adminisztratív és egyéb bonyodalmak elkerülése érdekében, amelyek sem a munkavállalóknak, sem a vállalatoknak és az igazgatási hatóságoknak nem állnak érdekében, a hatályos közösségi rendelkezések lehetővé tesznek bizonyos kivételeket a fent említett általános elv alól.

A fő kivétel az a követelmény, hogy fenn kell tartani a munkavállaló kötődését azon tagállam szociális biztonsági rendszeréhez, amelyben az őt alkalmazó vállalkozás működik (a kiküldő állam), amikor az érintett munkavállalót ez a vállalkozás egy másik tagállamba küldi ki (a foglalkoztatás helye szerinti állam) egy, a kezdettől számított, korlátozott időre (legfeljebb 24 hónap); feltéve továbbá, hogy bizonyos, alábbiakban részletesen kifejtett feltételek továbbra is teljesülnek.

A **munkavállalók kiküldetése** néven ismert fenti helyzetekre, amelyek kivételt képeznek a biztosítási járulék fizetése alól a foglalkoztatás helye szerinti államban, a 883/2004/EK rendelet 12. cikke az irányadó.

A munkavállalókra és az önálló vállalkozókra egyaránt vonatkozó szabályokat az alábbiakban ismertetjük.

2. Hogyan határozzák meg az egyes közösségi jogszabályok a munkavállalók kiküldetésének fogalmát?

A rendelet fent említett rendelkezéseivel összhangban: ha egy személyt, aki olyan munkáltató munkavállalójaként dolgozik valamelyik tagállamban, **amely szokásosan az említett tagállamban végzi tevékenységét**, munkáltatója egy másik tagállamba küld ki **ugyanazon munkáltató részére történő** munkavégzés céljából, erre a személyre továbbra is a kiküldő állam jogszabályai az irányadók – feltéve, hogy:

⁶ A „foglalkoztatás helye szerinti állam” az az állam, ahol a személy munkavállalóként (vagy önálló vállalkozóként) tevékenységet folytat a 883/2004/EK rendelet 1. cikkének a) és b) pontjában foglaltak szerint.

⁷ A 883/2004/EK rendelet 11. cikkének (1) bekezdése.



- a munkavégzés várható időtartama nem haladja meg a 24 hónapot, és
- a munkavállalót nem egy másik kiküldetésben lévő személy felváltása céljából küldik ki.

A kiküldetésről szóló rendelkezések célja azon munkáltatók (és munkavállalók) segítése, akiknek ideiglenesen egy másik országba kell kiküldeniük embereket munkavállalás céljából. Ennek megfelelően ezek a rendelkezések nem használhatók a munkaközvetítő vállalkozások, illetve az ugyanazon állásra ugyanazon célból különböző munkavállalók ismételt kiküldetésével megvalósuló folyamatos szerződések esetében.

Ugyanígy a kiküldetés ideiglenes jellegén és azon a tényen túl, hogy a kiküldetés célja nem egy másik munkavállaló felváltása, számos más fontos tényezőre is figyelemmel kell lenni ezzel a speciális szabállyal kapcsolatban.

Először is, a munkáltatónak **szokásosan** a kiküldő államban kell **folymtatnia tevékenységét**. Ezenfelül a szabály, miszerint a munkavállaló „tevékenységét egy munkáltató részéről végzi”, azt jelenti, hogy a kiküldetés teljes időtartama alatt **közvetlen kapcsolatnak** kell fennállnia a kiküldő munkáltató és a kiküldetésben lévő munkavállaló között.

3. Milyen ismérvek alapján állapítható meg, hogy egy munkáltató szokásosan a „kiküldő” államban folytatja a tevékenységét?

Az „aki tevékenységeit szokásosan abban a tagállamban végzi” kifejezés olyan vállalkozást jelent, amely **érdemi tevékenységét** szokásos jelleggel a letelepedés szerinti tagállam területén folytatja. Ha a vállalkozás tevékenysége belső igazgatási tevékenységre korlátozódik, a vállalkozás nem minősül tevékenységeit szokásosan az adott tagállamban végzőnek. Annak megállapítása során, hogy egy adott vállalkozás érdemi tevékenységet folytat-e, az adott vállalkozás által folytatott tevékenységek minden jellemző ismervét figyelembe kell venni. Az ismérveknek kapcsolódniuk kell az egyes vállalkozások egyedi jellemzőihez és a tevékenységek valódi jellegéhez.

A kiküldő államban folytatott érdemi tevékenység fennállása számos objektív tényezőn keresztül ellenőrizhető, amelyek közül az alábbiak különösen fontosak. **Meg kell jegyezni, hogy a felsorolás nem teljes, mivel az ismérveket az egyes konkrét esetekre kell alkalmazni, figyelembe véve a vállalkozás által a letelepedése szerinti tagállamban folytatott tevékenységek jellegét. Előfordulhat, hogy a vállalkozás egyedi sajátosságai és a letelepedése szerinti tagállamban folytatott tevékenységeinek jellege szerint más ismérveket is figyelembe kell venni:**

- a hely, ahol a kiküldő vállalkozás bejegyzett székhelye és igazgatása található;
- a kiküldő vállalkozás adminisztratív alkalmazottainak száma a kiküldő államban és a foglalkoztatás helye szerinti államban – ha a kiküldő államban csak adminisztratív alkalmazottak vannak, ez a tény már önmagában kizárja a kiküldetésre vonatkozó rendelkezések alkalmazhatóságát a szóban forgó vállalkozásra;
- a kiküldött munkavállaló felvételének helye;



- a hely, ahol az ügyfelekkel kötött szerződések többségét kötötték;
- a kiküldő vállalkozás által az ügyfelekkel és a munkavállalókkal aláírt szerződésekre alkalmazandó jog;
- a kiküldő államban és a foglalkoztatás helye szerinti államban aláírt szerződések száma;
- a kiküldő vállalkozás által a kiküldő államban és a foglalkoztatás helye szerinti államban kellően jellemző időszak során elért üzleti forgalom (ha például a kiküldő államban érték el a teljes forgalom kb. 25%-át, ez elégséges mutató lehet, de ha a forgalom nem éri el a 25%-ot sem, az esetet alaposabban meg kell vizsgálni)⁸.
- a vállalkozás alapítása óta eltelt idő a kiküldő tagállamban.

A kiküldő államban folytatott érdemi tevékenység értékelésekor az intézményeknek ellenőrizniük kell, hogy valóban a kiküldetést kérő munkáltató-e az érintett munkavállalók tényleges munkáltatója. Ez különösen olyan helyzetekben fontos, amikor a munkáltató állandó és megbízási alkalmazottakat egyaránt foglalkoztat.

Példa:

Az X tagállamban működő A vállalatnak megrendelése van az Y tagállamban elvégzendő festési munkára. A munka várhatóan két hónapot vesz igénybe. Az A vállalatnak saját hét főfoglalkozású munkavállalója mellé még három időszakos munkavállalóra van szüksége a B munkaközvetítőtől az Y tagállamba történő kiküldetés céljából; ezek az időszakos munkavállalók már dolgoztak az A vállalatnál. Az A vállalat felkéri a B közvetítő céget, hogy saját hét dolgozója mellé küldje ki az említett három időszakos munkavállalót Y tagállamba.

Amennyiben a kiküldetés minden egyéb feltétele teljesül, továbbra is X tagállam jogszabályai alkalmazandók az ügynökség által küldött időszakos munkavállalókra – ugyanúgy, ahogyan a főfoglalkozású alkalmazottakra is. Természetesen a B munkaközvetítő az időszakos munkavállalók munkáltatója.

4. Mikor beszélhetünk közvetlen kapcsolatról a kiküldő vállalkozás és a kiküldött munkavállaló között?

Számos elv következik a rendelkezések értelmezéséből és a közösségi ítélkezési és napi gyakorlatból arra vonatkozóan, hogy **közvetlen kapcsolat** van-e a kiküldő vállalkozás és a kiküldött munkavállaló között. Ezek többek között a következők:

- felelősség a munkaerő-felvételért;
- kétségtelennek kell lennie, hogy a szerződés az egész kiküldetési időszakra alkalmazandó volt és jelenleg is alkalmazandó a megszövegezésben részt vett felekre, és az a felvételhez vezető tárgyalásokból következik;
- a munkaszerződés felmondásának joga (elbocsátás) továbbra is kizárólag a „kiküldő” vállalkozást illeti;

⁸ Elvileg a forgalom a vállalkozás előző 12 havi közzétett elszámolásai alapján felmérhető. Újjonnan alakult vállalkozás esetében azonban az üzleti tevékenység megkezdésének időpontjától (vagy ennél rövidebb időszakban, ha ez a tevékenységre jobban jellemző) keletkezett forgalom figyelembevételre megfelelőbb volna.



- a „kiküldő” vállalkozásnak meg kell őriznie a kiküldött munkavállaló által végzett munka „jellegének” meghatározására irányuló jogkörét; nem annyira az elvégzendő munka típusának és a munkavégzés módjának részletes meghatározása, mint inkább a munkával létrejövő végtermék vagy a nyújtandó alapszolgáltatás meghatározásának általánosabb feltételei tekintetében;
- a munkavállaló munkabérével kapcsolatos kötelezettség azt a vállalkozást terheli, amely a munkaszerződést kötötte. Ez nem érinti a kiküldő államban működő munkáltató és a foglalkoztatás helye szerinti államban működő vállalkozás közötti esetleges megállapodást a munkavállaló bére tényleges kifizetésének módjáról;
- a munkavállalóval szembeni fegyelmi eljárás indítására irányuló jogkör továbbra is a kiküldő vállalkozást illeti.

Néhány példa:

- a) Az A tagállamban található A vállalat ideiglenes munkavégzés céljából külföldre küldi egyik munkavállalóját, hogy a B tagállamban található B vállalatnál végezzen munkát. A munkavállalónak az A vállalattal kötött munkaszerződése továbbra is érvényben marad; munkabérét kizárólag az A vállalattól követelheti.

Megoldás: Az A vállalat a kiküldött munkavállaló munkáltatója, mivel a munkavállaló kizárólag az A vállalattól követelheti munkabérét. Ez akkor is így van, ha a B vállalat részben vagy teljes egészében megtéríti a munkabért az A vállalatnak, működési költségként levonva azt az adóból a B tagállamban.

- b) Az A tagállamban székhellyel rendelkező A vállalat ideiglenes munkavégzés céljából külföldre küldi egyik munkavállalóját, hogy a B tagállamban található B vállalatnál végezzen munkát. A munkavállalónak az A vállalattal kötött munkaszerződése továbbra is érvényben marad. Munkabér-követelését is az A vállalkozásnak címezheti. A munkavállaló azonban egy másik munkaszerződést is köt a B vállalattal, és a B vállalattól is kap munkabért.

A) megoldás: A B tagállamban fennálló munkaviszonyának időtartamára a munkavállalónak két munkáltatója van. Amikor csak a B tagállamban dolgozik, a B tagállam jogszabályai alkalmazandók rá a 883/2004/EK rendelet 11. cikke (3) bekezdésének a) pontja alapján. Ez azt jelenti, hogy a B tagállamban fizetendő társadalombiztosítási járulék megállapításánál figyelembe veszik az A vállalat által fizetett munkabért.

B) megoldás: Ha a munkavállaló időről időre az A tagállamban is dolgozik, a 883/2004/EK rendelet 13. cikke (1) bekezdésének rendelkezéseit kell alkalmazni annak eldöntéséhez, hogy az A vagy a B tagállam jogszabályai alkalmazandók-e.

- c) Az A tagállamban székhellyel rendelkező A vállalat ideiglenes munkavégzés céljából külföldre küldi egyik munkavállalóját, hogy a B tagállamban található B vállalatnál végezzen munkát. Az A vállalattal fennálló munkaszerződést felfüggesztik arra az időre, amíg a munkavállaló a B tagállamban folytat



tevékenységet. A munkavállaló munkaszerződést köt a B vállalattal a B tagállamban végzett tevékenységének időtartamára, és ettől a vállalattól követeli munkabérét. Megoldás: Ebben az esetben nem kiküldetésről van szó, mivel a felfüggesztett munkaviszony nem tartalmaz elégséges munkajogi elemet ahhoz, hogy a kiküldő állam jogszabályainak folyamatos alkalmazása indokolt lenne. A 883/2004/EK rendelet 11. cikke (3) bekezdésének a) pontja szerint a munkavállaló a B tagállam jogszabályainak hatálya alá tartozik.

Ha elvileg a B tagállam szociális biztonsággal kapcsolatos jogszabályai alkalmazandók, a 883/2004/EK rendelet 16. cikke szerint mindkét esetben (b) és c) példa) meg lehet állapodni egy kivételben, figyelemmel arra a tényre, hogy a B tagállamban történő foglalkoztatás ideiglenes jellegű, feltéve, hogy egy ilyen kivétel a munkavállaló érdekében áll, és a munkavállaló kérelmezi is a kivétel alkalmazását. A megállapodáshoz mindkét érintett tagállam jóváhagyása szükséges.

5. Mi a helyzet azokkal a munkavállalókkal, akiket az egyik tagállamban vettek fel egy másik tagállamba történő kiküldetés céljából?

A kiküldetésről szóló szabályok azokra a munkavállalókra is vonatkozhatnak, akiket azzal a céllal vesznek fel, hogy egy másik tagállamba küldjék ki őket dolgozni. A rendeletek azonban előírják, hogy az a személy, akivel egy másik tagállamba való kiküldetés céljából létesítettek munkaviszonyt, azon tagállam szociális biztonsági rendszerének hatálya alá tartozik, amelyben munkáltatójának székhelye található közvetlenül a foglalkoztatás kezdetét megelőzően⁹. Ez a követelmény akkor teljesül, ha a munkavállaló legalább **egy hónapig** az említett tagállam jogszabályainak hatálya alá tartozik; rövidebb időszakok – minden egyéb érintett tényezőt figyelembe véve – esetenkénti értékelést tesznek szükségessé¹⁰. Ha a munkavállalónak a kiküldő államban bármely munkáltatóval munkaviszonya van, ez a követelmény teljesül. Nem szükséges, hogy a személy a kiküldetését kérő munkáltató számára végezzen munkát ebben az időszakban. A feltételnek diákok vagy nyugdíjasok, illetve más olyan személy is megfelel, aki lakóhelye miatt a kiküldő államban biztosított, ezért ezen állam szociális biztonsági rendszerébe tartozik.

Minden olyan szokásos feltétel, amely általában a munkavállalók kiküldetésére vonatkozik, ezekre a munkavállalókra is érvényes.

Néhány példa annak pontosítására, hogy adott esetben mit jelent a szociális biztonsági rendszerhez tartozás „közvetlenül a foglalkoztatás kezdetét megelőzően”:

- a) Június 1-jén az A tagállamban székhellyel rendelkező A munkáltató mások mellett X, Y és Z munkavállalót tíz hónapra kiküldi B tagállamba abból a célból, hogy a munkavállalók ott az A munkáltató nevében munkát végezzenek.
- b) X munkavállaló június 1-jén kezdte meg a munkavégzést az A munkáltatónál. Közvetlenül a foglalkoztatás kezdetét megelőzően az A tagállamban lakott, és

⁹ A 883/2004/EK rendelet 14. cikkének (1) bekezdése.

¹⁰ Az igazgatási bizottság A2. határozata.



az A tagállam jogszabályainak hatálya alá tartozott, mivel egyetemi képzésben vett részt.

- c) Y munkavállaló szintén június 1-jén kezdte meg a munkavégzést az A munkáltatónál. Közvetlenül a foglalkoztatásának kezdetét megelőzően az A tagállamban élt; határ menti ingázó volt, ezért a C tagállam jogszabályainak hatálya alá tartozott.
- d) Z munkavállaló is június 1-jén kezdte meg a munkavégzést az A munkáltatónál; ő május 1. óta az A tagállamban dolgozott. Munkaviszonya miatt az A tagállam jogszabályainak hatálya alá tartozott. Közvetlenül május 1. előtt azonban Z munkavállaló egy munkaviszony miatt tíz évig a B tagállam jogszabályainak hatálya alá tartozott.

Megoldás: A kiküldő állam jogszabályai folyamatos alkalmazásának egyik feltétele az, hogy a munkavállalónak közvetlenül a kiküldetését megelőzően a kiküldő állam szociális biztonsági rendszerének hatálya alá kellett tartoznia. Az viszont már nem követelmény, hogy a munkavállaló közvetlenül kiküldetése előtt a kiküldő vállalkozással álljon munkaviszonyban. X és Z munkavállaló közvetlenül június 1-jét megelőzően az A tagállam jogszabályainak hatálya alá tartozott, így ebben a tekintetben megfelelt a kiküldő állam jogszabályai folyamatos alkalmazhatósága feltételének. Y munkavállaló azonban közvetlenül június 1-jét megelőzően a C tagállam jogszabályainak hatálya alá tartozott. Mivel közvetlenül kiküldetése előtt nem a kiküldő állam jogszabályainak hatálya alá tartozott, általános szabályként a B tagállam jogszabályai alkalmazandók rá, ahol ténylegesen dolgozik.

6. Mi történik akkor, ha a munkavállalót több vállalkozásnál történő munkavégzés céljából küldik ki?

Az a tény, hogy egy kiküldetésben lévő személy különböző ideig vagy ugyanazon időszakban több vállalkozásnál dolgozik ugyanabban a foglalkoztatás helye szerinti tagállamban, nem zárja ki a kiküldetésre irányadó rendelkezések alkalmazását. Ebben az esetben az alapvető és döntő tényező az, hogy a munkavégzés továbbra is a kiküldő vállalkozás nevében történik. Ezért mindig ellenőrizni kell a közvetlen kapcsolat meglétét és a kiküldetés teljes tartama alatti fennállását a kiküldött munkavállaló és a kiküldő vállalkozás között.

Az egymást közvetlenül követő, különböző tagállamokba irányuló kiküldetések a 12. cikk (1) bekezdése értelmében minden esetben új kiküldetesként értelmezendők. A kiküldetésre vonatkozó rendelkezések nem alkalmazhatók az olyan esetekre, amikor a személy egyidejűleg több különböző tagállamban létesített munkaviszonyt. Az ilyen megállapodásokat az alaprendelet 13. cikkének rendelkezései szerint kell értelmezni.

7. Létezik-e olyan helyzet, amikor teljesen lehetetlen a kiküldetésre vonatkozó rendelkezések alkalmazása?



Számos olyan helyzet van, amikor a közösségi szabályok eleve kizárják a kiküldetésre vonatkozó rendelkezések alkalmazását.

Különösen, amikor:

- az a vállalkozás, amelyhez a munkavállalót kiküldték, a munkavállalót azon tagállam másik vállalkozásának rendelkezésére bocsátja, amelyben található;
- a valamely tagállamba kiküldött munkavállalót egy másik tagállambeli vállalkozás rendelkezésére bocsátják;
- a munkavállalót egy tagállamban olyan céllal veszik fel, hogy egy másik tagállambeli vállalkozás egy harmadik tagállambeli vállalkozáshoz küldje anélkül, hogy teljesülne a követelmény, miszerint a munkavállaló korábban a kiküldő állam szociális biztonsági rendszeréhez tartozott;
- a munkavállalót egy tagállamban egy másik tagállambeli vállalkozás veszi fel olyan céllal, hogy munkáját az első tagállamban végezze;
- a munkavállalót olyan céllal küldik ki, hogy egy kiküldetésben lévő másik személyt felváltson;
- a munkavállaló munkaszerződést kötött azzal a vállalkozással, ahova kiküldték.

Ilyen esetekben egyértelműek az okok, amelyek a kiküldetés alkalmazhatóságának szigorú kizárását alátámasztják: az egyes helyzetekből fakadó jogviszonyok összetettsége, valamint az, hogy semmiféle garancia nincs a munkavállaló és a kiküldő vállalkozás közötti **közvetlen kapcsolat** létezésére, élesen szemben áll a kiküldetésre irányadó rendelkezések céljával, azaz az adminisztratív bonyodalmak és a meglévő biztosítási előtörténet szétaprózásának elkerülésével. Meg kell továbbá akadályozni a kiküldetésre vonatkozó rendelkezések jogtalan alkalmazását.

Kivételes körülmények között lehetséges egy már kiküldetésben lévő személy felváltása, feltéve, hogy a kiküldetés engedélyezett időtartama még nem telt le. Ez akkor fordulhat elő például, ha egy munkavállalót 20 hónapra küldtek ki, azonban 10 hónap elteltével súlyosan megbetegszik, ezért fel kell váltani. Ilyen esetben az lenne ésszerű, ha engedélyeznék egy másik személy kiküldetését a megállapodás szerinti időszakból fennmaradó 10 hónapra.

A kiküldött munkavállaló másik kiküldött munkavállalóval történő felváltásának tilalmát nem csupán a kiküldő állam szempontjából, hanem a fogadó állam szempontjából is figyelembe kell venni. Az A fogadó tagállamban egy kiküldött munkavállaló nem váltható fel közvetlenül egy, a B kiküldő tagállamban székhellyel rendelkező ugyanazon vállalkozás által kiküldött munkavállalóval, sem egy, a B tagállamban letelepedett másik vállalkozás által kiküldött munkavállalóval, vagy egy, a C tagállamban székhellyel rendelkező vállalkozás által kiküldött munkavállalóval.

A kiküldő tagállam illetékes intézménye szempontjából a kiküldetés feltételei a kiküldetési feltételek értékelésekor teljesítettnek tűnhetnek. Ha azonban a fogadó A tagállam vállalkozásánál már korábban is folytatott tevékenységét egy B kiküldő tagállam által kiküldött munkavállaló, ezt a munkavállalót nem lehet közvetlenül felváltani egy bármely tagállamból újonnan kiküldött munkavállalóval. Nem számít, hogy melyik vállalkozástól vagy tagállamból küldik az újonnan kiküldött



munkavállalót – egy kiküldött munkavállalót nem lehet közvetlenül felváltani egy másik kiküldött munkavállalóval.

Példa (határozatlan időre szóló keretszerződés):

Az X munkaerő-kölcsönző ügynökség henteseket közvetít húsfeldolgozó üzemek számára az A tagállamban. Az X ügynökség szerződést köt a B tagállamban található Y vágóhíddal: X munkavállalókat küld a B tagállamba húsfeldolgozás céljából. A munkáért (Y vágóhid által X munkáltatónak) kifizetett munkabért a feldolgozott hús tonnája alapján számítják ki. A különböző kiküldött munkavállalók által elvégzett munka nem mindig egyezik meg teljesen, de elvileg minden kiküldött munkavállaló foglalkoztatható a húsfeldolgozás munkafolyamatának bármely fázisában. A kiküldetés szokásos ideje munkavállalónként 10 hónap. Az X munkáltató és Y vágóhid által kötött szerződés keretszerződés, amely Y számára lehetővé teszi, hogy egymást követő időszakokra (pl. évente) kérje hentesek kiközvetítését; maga a keretszerződés azonban határozatlan időre szól. Ezenkívül ott van még a C tagállamban telepedett Z munkáltató, amely Y vágóhídhöz küldi ki alkalmazottait munkára. Egy később elvégzett vizsgálat szerint az Y vágóhídon végzett húsfeldolgozási tevékenységet évek óta, kizárólagosan és megszakítás nélkül X és Z munkáltatók által kiküldött munkavállalók végzik.

Ez a példa szemlélteti egy kiküldött munkavállaló egy másik kiküldött munkavállalóval történő engedély nélküli felváltását. Az A1 hordozható dokumentumot a kibocsátó intézménynek vissza kell vonnia, a munkavállalót pedig a foglalkoztatás helye szerinti állam jogszabályainak hatálya alá kell helyezni azzal a nappal, amikor a kiküldő állam illetékes intézményét értesítették, és benyújtották hozzá a foglalkoztatás helye szerinti államban fennálló helyzetre vonatkozó bizonyítékokat. Csalárd cselekmény esetén utólagos hatállyal is vissza lehet vonni a dokumentumot.

Amikor egy kiküldött munkavállalót közvetlenül felvált egy másik kiküldött munkavállaló, az újonnan kiküldött munkavállalónak a tevékenységének kezdetétől a foglalkoztatás helye szerinti állam szociális biztonsággal kapcsolatos jogszabályainak hatálya alá kell tartoznia, mivel a 883/2004/EK rendelet 12. cikkében meghatározott kivétel rá nem vonatkozik.

8. Mi a helyzet azokkal az önálló vállalkozókkal, akik ideiglenesen egy másik tagállamban dolgoznak?

Előfordul, hogy a szokásosan az egyik tagállamban („kiküldő állam”) működő önálló vállalkozó ideiglenesen egy másik tagállamban („a foglalkoztatás helye szerinti állam”) kíván munkát végezni.

A kiküldetésben lévő munkavállalókhöz hasonlóan az is adminisztratív nehézségeket és bonyodalmakat okozna, ha egy másik tagállamban ideiglenesen munkát végző önálló vállalkozó a foglalkoztatás helye szerinti állam jogszabályainak hatálya alá kerülne. Az önálló vállalkozó személy hátrányba is kerülhetne az ellátások tekintetében.



Ezért a rendeletek külön szabályt írnak elő az ideiglenesen egy másik tagállamban munkát végző önálló vállalkozók számára, amely hasonlít a kiküldött munkavállalókra vonatkozó szabályokra, de nem azonos azokkal.

Ez a szabály előírja, hogy egy **tevékenységét szokásosan a kiküldő tagállamban folytató önálló vállalkozó**, aki a foglalkoztatás helye szerinti tagállamban is **hasonló** tevékenységet űz, továbbra is a kiküldő állam jogszabályainak hatálya alá tartozik, feltéve, hogy az adott munkavégzés várható időtartama nem haladja meg a 24 hónapot¹¹.

9. Milyen ismérvek alapján állapítható meg, hogy egy személy szokásosan a kiküldő államban folytatja önálló vállalkozói tevékenységét?

A rendeletek szerint a „szokásosan önálló vállalkozóként tevékenykedő olyan személy” kifejezés arra a személyre utal, aki a letelepedése szerinti tagállam területén szokásos jelleggel érdemi tevékenységet folytat. Ez különösen arra a személyre alkalmazandó, aki:

- már az előtt a nap előtt gyakorolta önálló vállalkozói tevékenységét, amikor a másik tagállamba költözött; és
- megfelel a letelepedése szerinti tagállamban a tevékenységére előírt feltételeknek, és itt fenntartja a tevékenysége gyakorlásához szükséges eszközöket, hogy visszatértekor folytatni tudja azt.

Amikor megállapítják, hogy egy személy szokásosan a kiküldő államban folytatja-e önálló vállalkozói tevékenységét, fontos a fenti ismérvek vizsgálata. Ez a vizsgálat annak felmérésére is kiterjedhet, hogy a személy:

- fenntart-e irodát a kiküldő államban;
- fizet-e adót a kiküldő államban;
- rendelkezik-e adószámmal a kiküldő államban;
- rendelkezik-e tagsággal a kiküldő államban működő kereskedelmi kamaránál vagy szakmai szervezetekben;
- rendelkezik-e szakmai igazolvánnyal a kiküldő államban.

A rendeletek előírják, hogy a kiküldetésre vonatkozó rendelkezéseket alkalmazni kívánó önálló vállalkozónak már a kiküldetés napja előtt „egy bizonyos idő óta gyakorolnia kellett tevékenységét”. Ez a követelmény akkor teljesül, ha a munkavállaló két hónapig gyakorolta tevékenységét; rövidebb időszakok esetenkénti értékelést tesznek szükségessé¹².

10. Mit jelent a „hasonló” tevékenység?

Amikor megállapítják, hogy egy személy azzal a céllal megy egy másik tagállamba, hogy ott a kiküldő államban végzett tevékenységhez „hasonló” tevékenységet folytasson, a tevékenység tényleges jellegét kell figyelembe venni. Nem számít, hogy

¹¹ A 883/2004/EK rendelet 12. cikkének (2) bekezdése.

¹² Az igazgatási bizottság A2. határozata.



a foglalkoztatás helye szerinti államban milyen kategóriába sorolják az ilyen típusú tevékenységet, azaz hogy a tevékenység foglalkoztatotti vagy önálló vállalkozói tevékenységnek minősül.

Annak eldöntéséhez, hogy a munka hasonló-e, előzetesen, azaz a kiküldő államból történő távozás előtt meg kell határozni a személy által végezni tervezett munkát. Az önálló vállalkozónak tudnia kell bizonyítania ezt, például a munkával kapcsolatos szerződések bemutatásával.

Általában véve az ugyanabban az ágazatban folytatott önálló vállalkozói tevékenység hasonló tevékenység végzésének minősül. Tudatában kell azonban lenni annak, hogy a munka még egy ágazaton belül is igen különböző lehet, úgyhogy nem mindig lehet ezt az általános szabályt alkalmazni.

Példák:

- a) „A” olyan személy, aki szokásosan önálló vállalkozó ácsként dolgozik X államban, majd Y államba költözik, ahol önálló vállalkozó hentesként vállal munkát. Nem tekinthető „hasonló tevékenységet” folytató vállalkozónak, mivel az Y államban végzett munkája nem hasonlít az X államban folytatott tevékenységéhez.

B építőipari céget működtet X államban, ahol víz- és villanyvezeték-rendszerek kivitelezésével kapcsolatos megbízásokat kap. B szerződést kötött egy munkára Y államban, amely villanyvezeték-rendszer kivitelezésére és az alap rendbe hozatalára irányul.

- b) B kiaknázhajta a 12. cikk (2) bekezdésében foglalt rendelkezéseket, mivel hasonló tevékenység – vagyis ugyanazon ágazaton (építőipar) belüli tevékenység – végzése céljából kíván Y államba költözni.

- c) C önálló vállalkozóként folytat tevékenységet X államban, ahol közlekedési szolgáltatást nyújt. C ideiglenesen Y államba költözik, hogy ott villanyvezeték-rendszer kivitelezésére és az alap rendbe hozatalára szóló szerződést teljesítsen. Annak következtében, hogy az Y államban folytatott tevékenység különbözik az X államban végzett tevékenységtől (különböző ágazatok: X – közlekedés, Y – építőipar), C nem élhet az alaprendelet 12. cikkének (2) bekezdésében foglalt rendelkezések előnyeivel.

- d) D büntetőjogra specializálódott, önálló vállalkozó jogász X államban. Megbízást kap Y államban egy nagyvállalkozásnak nyújtandó jogi tanácsadásra a vállalatirányítás területén. Bár a szakterület különböző, a második esetben is jogi területen működik, ezért alkalmazhatja a kiküldetésre vonatkozó rendelkezéseket.

11. Milyen eljárást kell követni kiküldetés esetén?



A vállalkozás, amely egy másik tagállamba küld ki munkavállalót, illetve az önálló vállalkozó esetében maga a vállalkozó köteles megkeresni a kiküldő állam illetékes intézményét, lehetőleg még a kiküldetés előtt.

A kiküldő állam illetékes intézménye haladéktalanul tájékoztatja a foglalkoztatás helye szerinti állam intézményét az alkalmazandó jogszabályokról. A kiküldő állam illetékes intézményének tájékoztatnia kell továbbá az érintett személyt és foglalkoztatott esetében a munkáltatóját azokról a feltételekről, amelyekkel az említettek továbbra is a jelenlegi jogszabályok hatálya alatt maradhatnak, valamint arról, hogy a hatóságok a kiküldetés teljes ideje alatt ellenőrizhetik e feltételek teljesülését.

A másik tagállamba történő kiküldetés előtt álló munkavállaló vagy önálló vállalkozó, illetve munkáltatója részére az illetékes intézmény kiadja az A1 nyomtatványt (korábban: E 101 nyomtatvány). Ez a nyomtatvány igazolja, hogy a munkavállaló egy meghatározott napig a kiküldetésben lévő munkavállalókra vonatkozó különleges szabály hatálya alá tartozik. Indokolt esetben azt is tartalmazza, hogy milyen feltételekkel tartozik a munkavállaló a kiküldetésben lévő munkavállalókra vonatkozó különleges szabályok hatálya alá.

12. A kiküldetésre vonatkozó jogszabályok alóli mentességgel kapcsolatos megállapodások

A rendeletek előírják, hogy a kiküldetési időszak legfeljebb 24 hónapig tarthat.

A 883/2004/EK rendelet 16. cikke azonban engedélyezi, hogy két vagy több tagállam illetékes hatóságai megállapodást kössenek egymással, amelyben kivételeket állapítanak meg az alkalmazandó jogszabályokra irányadó szabályok alól, beleértve a kiküldetésre vonatkozó, fentebb ismertetett szabályokra irányadó *különleges szabályokat* is. A 16. cikk szerinti megállapodásokhoz mindkét érintett tagállam intézményeinek jóváhagyása szükséges, és az ilyen megállapodás kizárólag egy személy vagy személyek bizonyos kategóriája érdekében alkalmazható. Ennek megfelelően, bár a tagállamok közötti megállapodásokból jócskán származhat adminisztratív célszerűség, az nem lehet e megállapodások egyetlen indoka, az elsődleges szempontnak az érintett személy vagy személyek érdekének kell lennie.

Ha például ismert, hogy egy munkavállaló kiküldetésének várható időtartama meghaladja a 24 hónapot, a kiküldő államnak és a foglalkoztatás szerinti állam(ok)nak meg kell kötniük a 16. cikk szerinti megállapodást, hogy a munkavállaló a kiküldő állam jogszabályainak hatálya alatt maradjon. A 16. cikk szerinti megállapodások egy kiküldetés visszamenőleges engedélyezésére is használhatók, amennyiben ez az érintett munkavállaló érdekében áll, pl. ha rossz tagállam jogszabályait alkalmazták. A visszaható hatályt azonban csak igen kivételes esetben szabad alkalmazni.

Amikor előre látható (vagy a kiküldetési időszak kezdete után egyértelművé válik), hogy a tevékenység 24 hónapnál hosszabb időt vesz igénybe, a munkáltató vagy az érintett személy haladéktalanul kérelmet nyújt be azon tagállam illetékes hatóságához, amelynek jogszabályait az érintett személy alkalmazni kívánja. A kérelmet lehetőleg előzetesen kell elküldeni. Ha a kiküldetési időszak 24 hónapon túli meghosszabbítására irányuló kérelmet nem nyújtják be, vagy ha a benyújtást követően



az érintett államok nem kötnek a rendeletek 16. cikke szerinti megállapodást a kiküldő állam jogszabályai alkalmazásának meghosszabbításáról, a kiküldetési időszak végét követően a személy tényleges munkavégzésének helye szerinti tagállam jogszabályait kell alkalmazni.

13. Ha a kiküldetés letelt, mikor igényelhet a személy újabb kiküldetést?

Ha a munkavállaló kiküldetési időszaka véget ért, ugyanazon munkavállaló, ugyanazon vállalkozások és ugyanazon tagállam tekintetében újabb kiküldetési időszak csak akkor engedélyezhető, ha az előző kiküldetési időszak lejáratí napja óta legalább két hónap eltelt. Ettől az elvtől azonban egyedi körülmények fennállása esetén el lehet térni¹³.

Másrésről, ha a kiküldetésben lévő munkavállaló előre nem látható körülmények miatt nem tudta befejezni a munkát, ő vagy munkáltatója kérheti az eredeti kiküldetési időszak meghosszabbítását a munka befejezéséig (összesen legfeljebb 24 hónapig), a legalább két hónapos előírt szünet figyelmen kívül hagyásával. A kérelmet az eredeti kiküldetési időszak vége előtt kell benyújtani, és indokolni kell.

Példák:

- a) A munkavállalót 12 hónapra kiküldetésre küldik A tagállamból B tagállamba. Ezen időszak alatt három hónapra súlyosan megbetegszik, ezért nem tudja folytatni és befejezni a tervezett munkát a B tagállamban. Mivel A előre nem látható körülmények miatt nem tudta befejezni a munkát, ő vagy munkáltatója kérheti az eredeti kiküldetési időszak három hónappal történő meghosszabbítását – folytatólagosan, közvetlenül az eredeti 12 hónap leteltét követően.
- b) B munkavállalót 24 hónapra kiküldetésre küldik A tagállamból B tagállamba építési munka végzése céljából. Ezen időszak alatt nyilvánvalóvá válik, hogy a projekttel kapcsolatos nehézségek miatt a munkát nem tudják befejezni a 24. hónap végére. Bár B munkavállaló előre nem látható körülmények miatt nem tudja befejezni a munkát, a kiküldő állam nem hosszabbíthatja meg az eredeti kiküldetési időszakot folytatólagosan, közvetlenül a 24 hónap letelte után. A probléma kezelésének egyetlen módja, ha az érintett intézmények 16. cikk szerinti megállapodást kötnek egymással (lásd a 12. pontot). Ilyen megállapodás hiányában a kiküldetés 24 hónap után véget ér.

14. Mi a jogi álláspont az 1408/71/EGK rendelet 14. alapján már engedélyezett és megkezdett kiküldetésekkel kapcsolatban? Ezek az időszakok beszámítanak a 883/2004/EK rendelet alapján engedélyezett 24 hónapos időszakba?

¹³ Lásd még az igazgatási bizottság A2. határozatát.

¹⁴ A Tanács 1971. június 14-i 1408/71/EGK rendelete a szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra és családtagjaikra történő alkalmazásáról, HL L 149., 1971.7.5., 2. o. (a továbbiakban: 1408/71/EGK rendelet).



A 883/2004/EK rendelet nem tartalmaz kifejezett rendelkezést a régi és új rendelet szerinti kiküldetési időszakok összesítésére vonatkozóan. A jogalkotó egyértelmű szándéka azonban az volt, hogy a kiküldetési időszak maximális tartamát 24 hónapban állapítsa meg.

Tehát az új rendeletek értelmében, ha a munkavállaló összességében 24 havi kiküldetési időszaka véget ért, ugyanazon munkavállaló, ugyanazon vállalkozások és ugyanazon tagállam tekintetében újabb kiküldetési időszak nem engedélyezhető (kivéve a 16. cikk szerinti megállapodás esetét)¹⁵.

A következő példákkal szemléltetjük, hogyan kell kezelni a két rendelet alapján letöltött időszakokat:

- a) Az E 101 kiküldetési nyomtatványt a 2009.05.01-jétől 2010.04.30-ig terjedő időszakra adták ki → a 883/2004/EK rendelet alapján a folytatólagos kiküldetés 2011.04.30-ig lehetséges.
- b) Az E 101 kiküldetési nyomtatványt a 2009.05.01-jétől 2010.04.30-ig terjedő időszakra adták ki → a 883/2004/EK rendelet alapján a folytatólagos kiküldetés 2011.04.30-ig lehetséges.
- c) Az E 101 kiküldetési nyomtatványt 2008.05.01-jétől 2009.04.30-ig + az E 102 nyomtatványt 2009.05.01-jétől 2010.04.30-ig adták ki → a 883/2004/EK rendelet alapján nincs lehetőség folytatólagos kiküldetésre, mivel a 24 havi maximális kiküldetési időszak már letelt.
- d) Az E 101 kiküldetési nyomtatványt 2009.03.01-jétől 2010.02.28-ig + az E 102 nyomtatványt 2010.03.01-jétől 2011.02.28-ig adták ki → a 883/2004/EK rendelet alapján nincs lehetőség további hosszabbításra, mivel a 24 havi maximális kiküldetési időszak már letelt.
- e) Kiküldetési kérelem 2010.04.01-én 2012.03.31-ig. Erre az időszakra nem alkalmazhatók az 1408/71/EGK rendelet kiküldetésre vonatkozó rendelkezései, mivel ez az időszak 12 hónapnál hosszabb. Ezért szükség van a 17. cikk szerinti megállapodásra.

15. A kiküldetési időszak felfüggesztése vagy megszakítása

A munka bármilyen okból (szabadság, betegség, képzés a kiküldő vállalkozásnál stb.) történő felfüggesztése a kiküldetési időszak alatt nem indokolja a kiküldetési időszak ennek megfelelő idővel történő meghosszabbítását. Ezért a kiküldetés pontosan a tervezett időszak lejártakor ér véget, függetlenül azon események számától és időtartamától, amelyek a tevékenység felfüggesztését okozták.

Ettől az elvtől azonban – egyedi körülmények fennállása esetén – el lehet térni az A2. határozat szerint, ha a kiküldetési időszak összességében nem haladja meg a 24 hónapot (lásd a 13. pontot).

¹⁵ Lásd még az 1408/71/EGK tanácsi rendelet és a 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet alapján teljesített folyamatos kiküldetési időszakok összesítéséről szóló, 2009. december 17-i A3 sz. határozatot, HL C 149., 2010.6.8., 3. o.



1 hónap betegség esetén az eredetileg 24 hónaposra tervezett kiküldetési időszak nem hosszabbítható meg a kiküldetés kezdetétől számított 25 hónapra.

A munka hosszabb felfüggesztése esetén az érintett személyek szabadon dönthetnek arról, hogy tartják magukat az előzetesen tervezett kiküldetési időszakhoz, vagy lezárják a kiküldetést azzal a céllal, hogy ugyanazon személy számára új kiküldetést intézzenek el, figyelemmel a 13. pontban említett legalább két hónapos szünetre, illetve más személy kiküldetését kérik, ha a vonatkozó kritériumok teljesülnek.

16. Értesítés a kiküldetési időszak során bekövetkező változásokról

A kiküldött munkavállalónak és munkáltatójának tájékoztatnia kell a kiküldő állam hatóságait a kiküldetési időszakban bekövetkező minden változásról, különösen:

- ha a kért kiküldetésre végül nem kerül sor, vagy a kiküldetést idő előtt megszüntetik.
- ha a tevékenység félbeszakad, és nem betegségből, szabadságból, képzésből stb. fakadó rövid megszakításról van szó (lásd a 13. és 15. pontot).
- ha a kiküldött munkavállalót munkáltatója egy másik vállalkozáshoz rendeli a kiküldő államban, különösen a vállalkozás beolvadása vagy átvétele esetén.

Bármely fenti esemény bekövetkezése esetén a kiküldő állam illetékes intézménye – indokolt esetben és kérelemre – köteles tájékoztatni a foglalkoztatás helye szerinti állam hatóságait.

17. Információs szolgáltatás és a szabályok betartásának ellenőrzése

A kiküldetésről szóló szabályok megfelelő alkalmazásának biztosítása érdekében azon tagállam illetékes intézményei, ahol a munkavállaló a jogszabályok hatálya alatt marad, kötelesek biztosítani, hogy a munkáltatók és a kiküldött munkavállalók egyaránt megfelelő tájékoztatást kapjanak a kiküldetésre vonatkozó feltételekről (például tájékoztató szórólapok formájában, internetes oldalakon keresztül), és figyelmeztessék őket a közvetlen ellenőrzés lehetőségére, azaz arra, hogy ellenőrizhetik a kiküldetés feltételeinek folyamatos teljesülését.

Bár minden garanciát megadnak a vállalkozásoknak és a munkavállalóknak, hogy elhárítsák az akadályokat a munkavállalók szabad mozgása és a szolgáltatásnyújtás szabadsága előtt, a kiküldő és a foglalkoztatás helye szerinti állam illetékes intézményeinek – egyenként vagy egymással együttműködve – felelősséget kell vállalnia minden olyan kezdeményezésért, amelynek célja a kiküldetés különleges jellegére jellemző feltételek meglétének és folyamatos teljesülésének ellenőrzése (közvetlen kapcsolat, érdemi tevékenységek, hasonló tevékenység, az önálló vállalkozói tevékenység folytatásához szükséges eszközök fenntartása a lakóhely szerinti államban stb.).



Az igazgatási bizottság A1. határozata¹⁶ rögzíti azokat az eljárásokat, amelyeket abban az esetben kell követni, ha az illetékes hatóságok nem értenek egyet a kiküldetési megállapodások érvényessége vagy az adott esetben alkalmazandó megfelelő jogszabályok tekintetében.

¹⁶ A dokumentumok érvényességére, az alkalmazandó jogszabályok meghatározására és a 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet szerinti ellátások biztosítására vonatkozó, párbeszédre alapuló és békéltető eljárás létrehozásáról szóló, 2009. június 12-i A1. határozat, HL C 106., 2010.4.24., 1. o.

II. rész Tevékenység végzése két vagy több tagállamban¹⁷

1. Melyik szociális biztonsági rendszert kell alkalmazni a szokásosan két vagy több tagállamban dolgozó személyekre?¹⁸

A szokásosan két, vagy több tagállamban munkát végző személyekre különös szabályok vonatkoznak. Ezeket a szabályokat a 883/2004/EK rendelet 13. cikke határozza meg. Mint az alkalmazandó jogszabályok meghatározására irányuló minden szabály, ezek a szabályok is azt hivatottak biztosítani, hogy egyszerre csak egy tagállam szociális biztonsági jogszabályai legyenek alkalmazandók.

Olyan helyzetekben, amikor egy személy szokásosan alkalmazottként végez valamely tevékenységet, első lépésben meg kell határozni, hogy **az adott személy tevékenysége érdemi részét a lakóhely szerinti tagállamban végzi-e**¹⁹:

- a) Ha a válasz **igen**, a 13. cikk (1) bekezdése értelmében a **lakóhely szerinti tagállam**²⁰ jogszabályait kell alkalmazni.

Példa:

X úr Spanyolországban lakik. Munkáltatója egy Portugáliában bejegyzett cég. X úr heti két napot Spanyolországban, hármat pedig Portugáliában dolgozik. Mivel X úr öt naphól kettőt (munkaideje 40%-át) Spanyolországban dolgozik, tevékenységének „érdemi részét” ott végzi. A spanyol jogszabályok alkalmazandók rá.

- b) Ha a válasz **nem**, a 13. cikk (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a szokásosan két vagy több tagállamban munkát végző személyre:

(i) **annak a tagállamnak** a jogszabályai alkalmazandók, **amelyben a személyt alkalmazó vállalkozás bejegyzett székhelye vagy üzletviteli helye** található, ha a személy **egyetlen vállalkozás vagy munkáltató alkalmazásában áll**.

Példa:

Z asszony egy Görögországban bejegyzett székhellyel rendelkező vállalkozásnál dolgozik. Egy napot bulgáriai otthonában dolgozik, az idő többi részében Görögországban végzi munkáját. Mivel a heti egy nap a tevékenység 20%-át teszi ki, Z asszony nem végzi tevékenységének „érdemi részét” Bulgáriában. A görög jogszabályok alkalmazandók rá.

ii. **annak a tagállamnak** a jogszabályai alkalmazandók, **amelyben a személyt alkalmazó vállalkozások bejegyzett székhelye vagy üzletviteli helye** található,

¹⁷ A 883/2004/EK rendelet 13. cikke.

¹⁸ Különleges rendelkezések vonatkoznak a tengerészekre, illetve a hajózó- és légiutaskísérő-személyzetre, az ő esetükre a 883/2004/EK rendelet 11. cikkének (4) és (5) bekezdésében külön jogi vélelmet alkottak.

¹⁹ Az „érdemi tevékenység” fogalmának meghatározását lásd a 3. szakaszban.

²⁰ A 883/2004/EK rendelet 1. cikkének j) pontjában előírt meghatározás szerint a „lakóhely” kifejezés a személy szokásos tartózkodási helyét jelenti. A lakóhely meghatározásához szükséges elemeket a 987/2009/EK rendelet 11. cikke tartalmazza.



ha a személy két vállalkozás alkalmazásában áll, amelyek bejegyzett székhelye vagy üzletviteli helye ugyanazon tagállamban van.

Példa:

Y úr hetente négy napig egy holland egyetemen dolgozik kutatóként. Belgiumban, a holland határ mellett lakik, és hetente három napot ingázik Hollandiába, a negyedik napon pedig otthonról, Belgiumból dolgozik. Az egyetem mellett hetente egy napot egy holland ügyvédi irodánál dolgozik. Y úr két munkáltató alkalmazásában áll, mindkettő ugyanazon tagállamban (Hollandiában) rendelkezik bejegyzett székhellyel. Mivel Y úr tevékenységének érdemi részét nem a lakóhelye szerinti tagállamban folytatja, azon tagállam jogszabályai alkalmazandók rá, amelyben a munkáltatói találhatók. Ezért a holland jogszabályok alkalmazandók rá.

iii. annak a tagállamnak a jogszabályai alkalmazandók, amelyben **a személyt alkalmazó vállalkozás bejegyzett székhelye vagy üzletviteli helye** található, kivéve a lakóhely szerinti tagállamot, ha a személy két vállalkozás alkalmazásában áll, amelyek közül az egyik a lakóhely szerinti tagállamban, a másik pedig egy másik tagállamban rendelkezik bejegyzett székhellyel²¹.

Példa:

X asszony két vállalkozás üzletvezetője: az egyik Lengyelországban, a másik pedig a Cseh Köztársaságban működik. Lengyelországban lakik, a német határ mellett. Minden héten három munkanapot Németországban tölt a lengyel cég megbízásából. A cseh cég alkalmazásában egy napot Szlovákiában, egyet pedig a Cseh Köztársaságban dolgozik.

X asszony tevékenységének jelentős részét nem a lakóhely szerinti tagállamban (Lengyelország) folytatja. Két vállalkozásnak dolgozik, az egyik a lakóhelye szerinti tagállamban, a másik a lakóhelye szerinti tagállamon kívül rendelkezik székhellyel. Ebben a helyzetben a másik tagállam (vagyis a Cseh Köztársaság) jogszabályait kell alkalmazni.

Ezt a szabályt a 465/2012/EU rendelet vezette be az olyan helyzetek elkerülése érdekében, amelyek során a lakóhely szerinti tagállamban bejegyzett székhellyel rendelkező munkáltató számára végzett csekélyebb, de nem mellékes tevékenység elkezdése oda vezethet, hogy a lakóhely szerinti tagállam jogszabályai egy „kiskapu” kihasználásával ismét alkalmazhatóvá válhatnak.

iv. a **lakóhely szerinti tagállam** jogszabályai alkalmazandók, ha a munkavállaló olyan **különböző vállalkozások** vagy **különböző munkáltatók** részére végez munkát, amelyeknek **a bejegyzett székhelye vagy üzletviteli helye a lakóhely szerinti tagállamon kívül, különböző tagállamokban van.**

²¹ A 465/2012/EU rendelet hatálybalépése után ez a szabály jelentős változást hoz a 13. cikk (1) bekezdésének rendelkezéseiben. További információk az alkalmazandó jogszabályok változásának kezeléséről a 15. szakaszban található.



Példa:

Y úr Magyarországon lakik. Y úrnak két munkáltatója van, az egyik Ausztriában, a másik Szlovéniában. Y úr heti egy napot dolgozik Szlovéniában. A többi négy napon Ausztriában végez munkát.

Noha Y úr a lakóhelye szerinti tagállamon (Magyarország) kívül különböző tagállamokban székhellyel rendelkező különböző munkáltatóknak dolgozik, mégis a lakóhelye szerinti ország jogszabályai vonatkoznak rá, mivel nem lehet megállapítani, hogy a lakóhelye szerinti tagállamon kívüli tagállamok közül melyikben van a munkáltatói „bejegyzett székhelye vagy üzletviteli helye”.

v. Abban az esetben, ha egy személy munkáját két vagy több tagállamban **az Unión kívül letelepedett munkáltató számára** végzi, és amennyiben ez a személy valamely tagállamban lakik, azonban ott nem folytat jelentős tevékenységet, akkor a **lakóhelye szerinti tagállam** jogszabályainak hatálya alá tartozik.

Példa:

P asszony Belgiumban él. Munkáltatójának vállalkozása az Amerikai Egyesült Államokban letelepedett cég. P rendszerint hetente fél napot Olaszországban, három napot pedig Franciaországban dolgozik. P havonta egy napot az Egyesült Államokban is dolgozik. Az Olaszországban és Franciaországban folytatott keresőtevékenység miatt – a 987/2009/EK rendelet 14. cikkének (11) bekezdése értelmében – a belga jogszabályok alkalmazandók.

Ezek a szokásosan kettő vagy több tagállamban dolgozó személyekre vonatkozó szabályok jellegükben hasonlóak az 1408/71/EGK rendelet 14. cikkében foglaltakhoz, de egy központi rendelkezésben vannak megfogalmazva. A felülvizsgált szabályok már nem tartalmazzák az 1408/71/EGK rendeletnek a nemzetközi vasúti, közúti vagy belvízi közlekedési ágazatokban dolgozó személyekre vonatkozó különös rendelkezéseit, valamint a köztisztviselőkre vonatkozó különös szabályokat. Bevezetik továbbá a „tevékenység jelentős része” fogalmát, amely segítségével meghatározható, hogy az adott személy melyik tagállammal tartja fenn a legszorosabb kapcsolatot a szociális biztonsági rendszerek szempontjából.

Ezek a szabályok sok munkavállalóra vonatkoznak, ideértve az önálló vállalkozókat (lásd a 9. szakaszt), a nemzetközi kamionsofőröket, a vonatvezetőket, a nemzetközi futárokat, a számítógép-szakértőket, a tanácsadókat és más olyan szakembereket, akik két vagy több tagállamban dolgoznak.

A 465/2012/EU rendelet hatálybalépésével a „tevékenység jelentős részének” elvégzésére vonatkozó feltétel első lépésben minden olyan helyzetre vonatkozik, amelyben egy személy két vagy több tagállamban dolgozik. Van azonban **egy kivétel**, amely a szabályok gyakorlati alkalmazásából ered. Ha egy vagy több munkáltatónak vagy vállalkozásnak dolgozó személy lakóhelye és az őt foglalkoztató munkáltató(k) vagy vállalkozás(ok) bejegyzett székhelye vagy üzletviteli helye ugyanabban a tagállamban található, mindenkor a lakóhely szerinti tagállam jogszabályait kell alkalmazni. Ebben az esetben nem szükséges meghatározni, hogy az adott személy a tevékenység jelentős részét a lakóhely szerinti tagállamban végzi-e.



A 883/2004/EK rendelet 11. cikkének (2) bekezdése értelmében a munkavállalói vagy önálló vállalkozói tevékenységük miatt vagy következtében pénzbeli ellátásokban részesülő személyeket²² úgy kell tekinteni, mint akik folytatják az említett tevékenységet. Az a személy tehát, aki egyidejűleg kap rövid távú ellátást az egyik tagállamból, és egy másik tagállamban tevékenységet folytat, két különböző tagállamban két tevékenységet folytató személynek minősül, és rá ezért a 13. cikkben foglaltak alkalmazandók. Ha a lakóhely szerinti tagállamban kifizetett ellátás az adott személy tevékenységének „jelentős részéből” származik, a személy a lakóhely szerinti tagállam jogszabályainak hatálya alá tartozik.

A tagállamok azonban megállapodtak, hogy a lakóhely szerinti tagállamban munkanélküli ellátásban részesülő, és közben egy másik tagállamban részmunkaidőben keresőtevékenységet folytató személy kizárólag az előző tagállam jogszabályainak hatálya alá tartozik mind a járulékfizetés, mind pedig az ellátások folyósítása tekintetében,²³ és azt javasolták, hogy a 883/2004/EK rendelet 16. cikkének (1) bekezdése alapján kössenek olyan megállapodásokat, amelyek erről a megoldásról rendelkeznek.

Ha egy személy egyidejűleg kap huzamos ellátást²⁴ az egyik tagállamból, és egy másik tagállamban tevékenységet folytat, ez nem minősül tevékenység folytatásának két vagy több tagállamban, és az alkalmazandó jogszabályokat a 883/2004/EK rendelet 11. cikkének (3) bekezdésében foglalt szabályok szerint kell meghatározni.

2. Mikor tekinthető egy személy két vagy több tagállamban szokásosan tevékenykedő személynek?

A 987/2009/EK rendelet 14. cikkének (5) bekezdése értelmében a „két vagy több tagállamban szokásosan munkavállalóként tevékenykedő” személy olyan személyt jelent, aki egyidejűleg vagy váltakozva egy vagy több különálló tevékenységet két vagy több tagállam területén folytat ugyanazon vállalkozás vagy munkáltató számára, vagy több vállalkozás vagy munkáltató számára.

A rendelkezést azért hozták, hogy figyelembe vegyék azokat a különböző ügyeket, amelyek korábban az Európai Unió Bírósága elé kerültek²⁵. A szándék az, hogy a rendelkezés a több országra kiterjedő, többféle tevékenység összes lehetséges esetét lefedje, és különbséget tegyen azon tevékenységek között, amelyek általában több tagállam területére is kiterjednek, és azok között, amelyeket kivételesen vagy ideiglenesen végeznek.

Az **egyidejűleg végzett tevékenységek** olyan eseteket jelentenek, amelyeknél a különböző tagállamokban végzett kiegészítő tevékenységeket ugyanazon vagy különböző munkaszerződések keretében egyidejűleg végzik. A második vagy kiegészítő tevékenység folytatható a fizetett szabadság alatt vagy hétvégén, illetve – részmunkaidős munkavégzés esetén – két különböző munkáltató részére két különböző tevékenység is végezhető ugyanazon a napon. Például az egyik

²² Például a betegség esetén járó pénzbeli ellátások.

²³ További részletekért lásd az igazgatási bizottság 2009.6.12-i, U1. ajánlását, HL C 106., 2010.4.24.

²⁴ Rokkantsági, öregségi vagy túlélő hozzátartozói nyugdíj, munkahelyi baleset vagy foglalkozási eredetű betegség miatt kapott nyugdíj, illetve korlátlan ideig tartó kezelés időtartamára járó pénzbeli betegségi ellátás.

²⁵ Lásd többek között a 13/73. sz. *Willy Hakenberg* ügyet (EBHT 1973., 935. o.), a 8/75. sz. *Football Club d' Andlau* ügyet (EBHT 1975., 739. o.) és a C-425/93. sz. *Calle Grenzshop* ügyet (EBHT 1995., I-269. o.).



tagállamban dolgozó bolti eladó is tartozhat e rendelkezés hatálya alá, ha a hétvégéken egy másik tagállamban munkavállalóként taxisofőri munkát végez. A különböző tagállamokon áthaladó, termékeket szállító nemzetközi kamionszofőrök is olyan személynek minősülnek, akik egyidejűleg kettő vagy több tagállamban dolgoznak. Általánosságban elmondható, hogy az egybeeső tevékenységek a munkavégzési minta szerves részét képezik, és nincs megszakítás az egyik tagállamban és a másikban végzett tevékenységek között.

A váltakozva végzett tevékenységek olyan helyzeteket jelentenek, amelyekben a tevékenységeket nem egyidejűleg végzik több tagállam területén, hanem több tagállamban, egymást követő időszakokban. A tevékenységek egymást követő időszakokban történő végzésének megállapítása érdekében nem csupán a tevékenységek időtartamának várható hosszúságát kell figyelembe venni, hanem a szóban forgó foglalkoztatás jellegét is. A váltakozás gyakorisága nem számít, csupán a tevékenység végzésének bizonyos szintű rendszeressége van előírva. Például egy üzleti képviselő, aki minden évben kilenc hónapra elutazik egy tagállamba, hogy feltérképezze az üzleti lehetőségeket, a maradék három hónapban pedig visszatér dolgozni a lakóhelye szerinti tagállamba, a tevékenységeit váltakozva végzi.

Az alkalmazandó jogszabályok meghatározása során a lakóhely szerinti tagállamnak értékelnie kell a releváns tényeket és biztosítania kell, hogy helyesek legyenek azok az információk, amelyek alapján az A1 nyomtatványt kiállítják²⁶.

Ehhez az értékeléshez elsősorban azt kell megállapítani, hogy az alkalmazandó jogszabályok meghatározásának pillanatában több tagállamban végzett munka időszakai adott rendszerességgel követik-e egymást a következő 12 naptári hónapban. Az értékelés céljából különös fontosságú a munka jellegének a munkaszerződés(ek)ben foglalt rendelkezések alapján történő meghatározása.

Másodsorban a szerződés(ek)ben foglalt tevékenységeknek meg kell felelniük a munkavállaló által elvégzendő tevékenységeknek. A tényeknek az alkalmazandó jogszabályok meghatározása érdekében történő értékelése során az intézmény adott esetben az alábbiakat is figyelembe veheti:

- a munkáltató és az érintett munkavállaló közötti munkaszerződések gyakorlati végrehajtásának korábbi módja;
- a munkaszerződések megkötésének módja (pl. olyan keretszerződés-e, amely nem határozza meg konkrétan azt a tagállamot, amelyben a munkavállaló ténylegesen dolgozni fog); és
- a munkáltató által végzett tevékenység jellemzői és körülményei.

Amennyiben a tényleges helyzet értékelése eltér a munkaszerződés alapján készített értékeléstől, az illetékes intézménynek az érintett személy *tényleges helyzetéből* kell kiindulnia, nem pedig a munkaszerződésből²⁷. Továbbá ha az A1 nyomtatvány kibocsátása után az illetékes intézmény tudomására jut, hogy a tényleges munkavégzési körülmények eltérnek a szerződésben foglaltaktól, valamint a z intézménynek kétségei vannak azon tények helyességével kapcsolatban, amelyek

²⁶ Lásd a C-202/97. sz. *Fitzwilliam* ügyet (EBHT 2000., I-883. o., 51. pont), a C-178/97. sz. *Banks* ügyet (EBHT 2000., I-2005. o., 38. pont) és a Bíróság 2012. október 4-i ítéletét a C-115/11. sz. *Format* ügyben (EBHT 2012., még nem tették közzé).

²⁷ A Bíróság 2012. október 4-i ítélete a C-115/11. sz. *Format* ügyben (EBHT 2012., még nem tették közzé).



alapján az A1 nyomtatványt kibocsátotta, meg kell fontolnia a kibocsátás alapját, és szükség esetén vissza kell vonnia az igazolást.

1. példa

X úr Észtországban lakik és egy észt alvállalkozói építési vállalkozásnál dolgozik. Időszakos (készenléti) jelleggel dolgozik, úgynevezett keretszerződések értelmében. A szerződés rendelkezései értelmében előfordulhat, hogy akár Finnországban, Észtországban, Lettországban és Litvániában is dolgozhat. Hogy mikor és mennyi időre küldik ki, az a munka elérhetőségétől és a feladat követelményeitől függ. X úr először két hónapig Lettországban dolgozik. Amikor a feladatnak vége, felbontják a keretszerződést. Miután két hónapig várt új feladatra, Litvániában új tevékenységbe kezd, és tíz hónapig új keretszerződés értelmében ott dolgozik.

Ebben a helyzetben X úr az egyes szerződések keretében egyszerre csak egy tagállamban dolgozik. A szerződések nem követik egymást közvetlenül, és az egyes szerződések rendelkezései alapján nem lehet előre jelezni, hogy X úr ténylegesen két vagy több tagállamban fog-e dolgozni egy 12 naptári hónapos időtartamban. Habár a keretszerződés rendelkezései arra utalnak, hogy X úr egyidejűleg vagy váltakozva különböző tagállamokban dolgozhat, ezt **a tényleges munkakörülmények nem tükrözték**. A tényleges munkavégzési körülmények nem bizonyítják, hogy rendszeresen két vagy több tagállamban dolgozna, így az alkalmazandó jog megállapítása szempontjából ez a személy „szokásosan” nem végez tevékenységet két vagy több tagállamban.

2. példa

Z úr Magyarországon lakik és az év folyamán két munkakörben dolgozik. Az egyik év novemberétől a következő év áprilisáig Ausztriában dolgozik síoktatóként egy osztrák vállalkozásnál. Ezután visszatér Magyarországra, ahol május és október között egy mezőgazdasági üzemben zöldséget takarít be. Két munkaszerződése van, mindkét munkáltatóval kötött egyet.

Annak megállapítására, hogy ez a személy szokásosan kettő vagy több tagállamban végez-e tevékenységet, vagy egyszerre csak egy tagállamban dolgozik-e, az előrelátható tevékenységeknek több tagállam területére kiterjedő, foglalkoztatotti tevékenységeket kell eredményezniük, és nem csupán alkalomszerűen. Ezt a személyt csak akkor lehet úgy kezelni, mintha kettő vagy több tagállamban dolgozna, ha arra utaló jelek vannak, hogy a munkavégzési minta az elkövetkező 12 naptári hónapban állandó marad. Szezonális foglalkoztatás esetén fontos a következő foglalkoztatás helye szerinti tagállamban elvégzendő tevékenységek előreláthatósága. A munkavállaló kötött már munkaszerződést egy másik munkáltatóval egy másik tagállamban? Ha nem, akkor az elmúlt tizenkét hónapban fennálló foglalkoztatási helyzetből kiindulva arra lehet következtetni, hogy a munkavállaló esetében az érintett tagállamokra kiterjedő **ismétlődő munkavégzési minta** áll fenn? Vannak megszakítások a másik tagállamban végzett tevékenységek között, és ezek megszakítanak-e a két tagállamban való munkavégzés szokásos ritmusát? Ha nincs arra utaló jel, hogy ismétlődő munkavégzési minta áll fenn, az alkalmazandó jogszabályokat az egyes szerződések és a különböző tagállamok esetében külön-külön kell meghatározni, nem pedig a 883/2004/EK rendelet 13. cikke alapján.



Ha egy személy rendszertelenül dolgozik különböző tagállamokban, erre a helyzetre a 13. cikk vonatkozna, amennyiben a különböző tagállamokban történő munkavégzés a munkavégzési minta szerves része, és a munkavégzés időszakai közötti szünet nem olyan hosszú vagy olyan természetű, hogy úgy módosítaná a munkavégzési mintát, hogy a személy már nem dolgozna szokásosan két vagy több tagállamban. Előfordulhat, hogy az elkövetkező tizenkét naptári hónapra alkalmazandó jogszabályok első értékelésekor a munkavégzési minta bizonytalansága vagy rendszertelensége ahhoz a következtetéshez vezethet, hogy a személy nem végez szokásosan tevékenységet kettő vagy több tagállamban. Ha a következő tizenkét naptári hónapban azonban hasonló ismétlődő munkavégzési minta figyelhető meg, a személy kettő vagy több tagállamban dolgozó munkavállalónak tekinthető.

3. példa

Z asszony egy Olaszországban letelepedett cirkuszi társulatnál dolgozik. Határozatlan idejű szerződést kötött a vállalkozással. Általában január és május között turnézik a tagállamokban, minden tagállamban körülbelül egy hónapig marad, habár nehéz előre megjósolni, hogy mikor és hol fog dolgozni.

Amikor a lakóhely szerinti tagállamnak döntést kell hoznia az alkalmazandó jogszabályokról, megállapíthatja, hogy Z asszony a munkaszerződése keretében **várhatóan** szokásosan külföldön fog dolgozni. Az ő helyzete így olyan esetnek tekinthető, amelyben a tevékenységet szokásosan egynél több tagállamban végzik. Az alkalmazandó jogszabályokat a 883/2004/EK rendelet 13. cikkében megállapított szabályok szerint kell meghatározni, figyelemmel a 987/2009/EK rendelet 14. cikkének (10) bekezdésére.

A többféle tevékenység és a kiküldetés megkülönböztetése érdekében az egy vagy több tagállam területén folytatott tevékenység időtartama és jellege (azaz állandó vagy egyszeri, eseti, illetve átmeneti jellege) döntő jelentőségű.

Az alkalmazandó jogszabályokat meghatározó szabályok lehetséges manipulációjának elkerülése érdekében az **elhanyagolható tevékenységeket** nem szabad figyelembe venni az alkalmazandó jogszabályoknak a 883/2004/EK rendelet 13. cikke értelmében történő meghatározásánál.

Az **elhanyagolható tevékenységek** olyan tevékenységek, amelyek állandók, de időtartamukat és gazdasági eredményüket tekintve jelentéktelenek. Javasolt a következő indikátor használata: a dolgozó szokásos munkaidejének 5%-ánál kevesebbet kitevő tevékenységet²⁸, illetve teljes javadalmazásának 5%-nál kevesebbet kitevő részét elhanyagolható tevékenységnek kell tekinteni. A tevékenység jellege is megmutathatja, hogy az adott tevékenység

²⁸ A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003/88/EK irányelv szerint „munkaidő”: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkaadó rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően. Ebben az összefüggésben az ügyeleti idő, amikor a munkavállaló köteles a munkáltató által meghatározott helyen való tényleges jelenlétre, teljes egészében munkaidőnek számít, függetlenül attól a körülménytől, hogy az ügyelet ideje alatt az érintett munkavállaló szakmai tevékenységet folyamatosan nem végez.”



elhanyagolható: ilyen lehet például a támogató jellegű, nem önálló, az otthonról végzett vagy a főtevékenységet kiszolgáló tevékenység. Az a személy, aki az egyik tagállamban „elhanyagolható mértékű tevékenységet” folytat, és egy másik tagállamban is dolgozik, nem minősülhet két vagy több tagállamban szokásosan tevékenykedő személynek, ezért nem tartozik a 883/2004/EK rendelet 13. cikkének hatálya alá. Ebben az esetben a személy **az alkalmazandó jogszabályok meghatározása szempontjából** egyetlen tagállamban tevékenységet folytató személynek tekintendő. Ha az elhanyagolható tevékenység szociális biztonsági jogviszonyt keletkeztet, járulékokat valamennyi tevékenységből származó jövedelem után az illetékes tagállamban kell fizetni. Ezáltal elkerülhető a visszaélés olyan módja, hogy például egy személyt nagyon rövid ideig dolgoztatnak egy másik tagállamban az „első” tagállam jogszabályainak megkerülése érdekében. Ilyen esetben az elhanyagolható tevékenységet nem kell figyelembe venni az alkalmazandó jogszabályok meghatározásakor. Az elhanyagolható tevékenységeket minden tagállam esetében külön kell értékelni és nem szabad összesíteni.

A 987/2009/EK rendelet 16. cikkében foglalt eljárás az összes olyan esetre alkalmazandó, amelyben egy személy az egyik országban dolgozik, a másikban pedig elhanyagolható tevékenységet végez. Ez a 16. cikk szövegéből következik, amely az **összes** olyan **esetre** vonatkozik, amelyben egy személy kettő vagy több tagállamban végez *tevékenységet*, a munkavégzési mintától függetlenül.

3. Hogyan határozzák meg a jelentős tevékenységet?²⁹

A „**tevékenység jelentős része**”, amelyet a személy egy tagállamban folytat, azt jelenti, hogy a munkavállaló tevékenységeinek mennyiségileg jelentős részét ott gyakorolja, anélkül, hogy szükségszerűen e tevékenységek főbb részéről lenne szó.

Annak meghatározásakor, hogy a munkavállaló tevékenységének jelentős része egy adott tagállamban zajlik-e, az alábbi iránymutató jellegű ismérveket kell figyelembe venni:

- a munkaidő; és/vagy
- a díjazás.

Ha átfogó értékelés keretében megállapítást nyer, hogy a személy munkaidejének legalább 25%-át a lakóhelye szerinti tagállamban tölti, és/vagy díjazásának legalább 25%-át a lakóhelye szerinti tagállamban keresi meg, ez azt **jelzi**, hogy **a munkavállaló tevékenységének jelentős részét ebben a tagállamban folytatja**.

Bár a munkaidő és/vagy a díjazás figyelembevétele kötelező, ez nem kimerítő felsorolás, ezeken kívül más kritériumok is alapul vehetők. A kijelölt intézmények feladata az összes releváns kritérium figyelembevétele és az adott személy helyzetének átfogó értékelése, mielőtt döntenek az alkalmazandó jogszabályról.

A fenti kritériumokon kívül a következő 12 naptári hónapra feltételezett jövőbeli helyzetet is figyelembe **kell** venni annak eldöntésekor, hogy melyik tagállam jogszabályait kell alkalmazni³⁰. Azonban a múltbeli tevékenység is a jövőbeli

²⁹ A 883/2004/EK rendelet 14. cikkének (8) bekezdése.

³⁰ A 883/2004/EK rendelet 14. cikke.



magatartás megbízható mutatója, ezért – amikor a határozat nem alapítható tervezett munkavégzési mintákra vagy szolgálati beosztásra – ésszerű, ha áttekintik az előző 12 havi helyzetet, és felhasználják az eredményt az érdemi tevékenység értékeléséhez. Ha a cég csak a közelmúltban jött létre, az értékelés megfelelő, rövidebb időszak áttekintésére is alapítható.

Példa:

X úr számítógépes tanácsadó. Ausztriában és Belgiumban dolgozik egy belga székhelyű vállalatnál. Ausztriában lakik, ahol munkája legalább 25%-át végzi. Mivel Ausztriában lakóhellyel rendelkezik és megfelel a követelménynek, miszerint tevékenységének jelentős részét Ausztriában folytatja, ezen állam jogszabályai alkalmazandók rá. Lásd a fenti 1. szakasz a) pontját. Ha viszont munkaidejének kevesebb mint 25%-át töltene (vagy díjazásának kevesebb mint 25%-át keresné) Ausztriában, azon tagállam jogszabályait kellene rá alkalmazni, ahol a vállalat bejegyzett székhelye vagy üzletviteli helye található (az 1. szakasz b) pontjának i. alpontja).

P úr ács. Franciaországban bejegyzett székhellyel rendelkező cégnél dolgozik, onnan kapja díjazását. Spanyolországban lakik, de az elmúlt 12 naptári hónapban tevékenységének csupán 15%-át végezte ott. Munkavégzési mintája valószínűleg ugyanilyen lesz a következő 12 naptári hónapban. A francia jogszabályok alkalmazandók rá. Lásd a fenti 1. szakasz b) pontjának i. alpontját.

T úr két szállítási vállalatnál dolgozik, amelyek bejegyzett székhelye Hollandiában van. T úr még soha nem dolgozott Hollandiában. A cégek kamionsofőröket közvetítenek különböző nemzetközi fuvarozó vállalatoknak. T úr nem dolgozik Hollandiában, de Lengyelországban sem, ahol állandó lakóhelye található. Mivel tevékenységének jelentős részét nem a lakóhelye szerinti tagállamban folytatja, és teljes jövedelmét holland vállalkozásoktól kapja, azon tagállam jogszabályai alkalmazandók rá, amelyben a munkáltatói bejegyzett székhelye található (a lakóhely szerinti tagállamon kívül, vagyis Hollandiában). Lásd a fenti 1. szakasz b) pontjának ii. alpontját.

Z ügyvéd. Két különböző ügyvédi irodának dolgozik, az egyik Olaszországban, a másik Szlovéniában található, mely utóbbi államban Z ügyvéd lakik. Tevékenységének nagy részét (40%) Olaszországban folytatja, és nem folytat jelentős tevékenységet (20%) a lakóhelye szerinti államban. A Szlovéniából kapott teljes munkabér sem éri el a 25%-ot. Mivel egyik munkáltatója bejegyzett székhelye nem a lakóhelye szerinti tagállamban található, az olasz jogszabályok alkalmazandók rá. Lásd a fenti 1. szakasz b) pontjának iii. alpontját.

Y ügyvéd. Ausztriában dolgozik egy ügyvédi irodánál, az iroda üzletviteli helye Ausztriában van; ezenkívül Szlovákiában is dolgozik egy másik ügyvédi irodánál, amely iroda üzletviteli helye Szlovákiában található. Y ügyvéd Magyarországon lakik. A magyar jogszabályok alkalmazandók rá. Lásd a fenti 1. szakasz b) pontjának iv. alpontját.



4. Jelentős tevékenység és a nemzetközi fuvarozásban dolgozó munkavállalók

Ahogy már jeleztük, az 1408/71/EGK rendeletben a nemzetközi fuvarozásban dolgozó munkavállalókra vonatkozóan rögzített speciális szabályokat nem építették be az új rendeletekbe. Ennek megfelelően ugyanazokat az általános rendelkezéseket kell alkalmazni a nemzetközi fuvarozásban dolgozó munkavállalókra is, mint amelyek a két vagy több tagállamban munkát végző személyekre irányadók. Kivételt képeznek a tengerészek, valamint a hajózó- és légiutaskísérő-személyzet. **További információk a hajózó- és légiutaskísérő-személyzetre a 465/2012/EU rendelet 2012. június 28-i hatálybalépése után vonatkozó jogszabályokról a 4a. szakaszban található.**

Az útmutató ezen szakaszának célja, hogy segítséget nyújtson a nemzetközi fuvarozási ágazatban alkalmazott, a munkavégzésre vonatkozó egyedi megállapodásokhoz. Ahol azonban már az első értékelésből egyértelműen látszik, hogy a munkavállaló jelentős tevékenységét a lakóhelye szerinti államban folytatja, az intézményeknek nem kell alkalmazniuk a következő bekezdésekben javasolt speciális kritériumokat.

Az ebbe a csoportba tartozó munkavállalók tekintetében a **„tevékenység jelentős része” értékelése során** a munkaidőt tartják a legmegfelelőbb kritériumnak, amelyre a határozatot alapozni kell. Az is igaz azonban, hogy a tevékenység megosztása két vagy több tagállam között nem mindig olyan egyértelmű egy fuvarozásban dolgozó munkavállaló esetében, mint a „szokásos”, több országra kiterjedő foglalkoztatás esetében. Ennek megfelelően szükség lehet a munkavégzésre vonatkozó megállapodások mélyebb vizsgálatára ahhoz, hogy megállapíthatók legyenek az alkalmazandó jogszabályok ilyen esetekben, amikor a lakóhely szerinti tagállam területén eltöltött munkaórák száma nehezen becsülhető meg.

Egyes fuvarozásban dolgozó munkavállalókra munkavégzési mintákat, bejárando útvonalakat és becsült utazási időket állapítanak meg. Annak a személynek, aki az alkalmazandó jog meghatározását kéri, a tényállást ésszerű paraméterekkel (például szolgálati beosztás, utazási napló vagy más információk megadásával) kell alátámasztania annak érdekében, hogy a lakóhely szerinti államban munkavégzéssel töltött idő a többi tagállamban munkavégzéssel töltött idővel arányosítható legyen.

Amennyiben a lakóhely szerinti tagállamban eltöltött munkaórák száma nem áll rendelkezésre, vagy az összes körülmény alapján nem egyértelmű, hogy a tevékenység jelentős részét a lakóhely szerinti tagállamban folytatják-e, egy másik, nem a munkaidőn alapuló módszer alkalmazható annak megállapítására, hogy a tevékenység jelentős részét a lakóhely szerinti tagállamban folytatják-e vagy sem. Ezzel kapcsolatban javasolt a tevékenység különböző elemekre vagy mozzanatokra bontása; ilyenkor a lakóhely szerinti államban végzett tevékenység mértéke az ott megtörténő elemek száma alapján ítéhető meg – az egy adott időszakban történő mozzanatok összes számához viszonyított százalékos érték figyelembevételével (a 3. szakaszban ismertetettek szerint az értékelésnek a lehető legteljesebb mértékben egy 12 havi időszak munkavégzési mintáin kell alapulnia).



A közúti fuvarozás esetében a középpontban a szállítmány be- és kirakodása állhat, valamint a különböző országok, ahol erre sor kerül, ahogyan azt a következő példa is szemlélteti.

Példa:

Egy kamionsofőr Németországban él, és egy holland fuvarozó cégnél áll alkalmazásban. A munkavállaló tevékenységeit elsősorban Hollandiában, Belgiumban, Németországban és Ausztriában folytatja. Egy adott időszakban, például egy héten³¹ ötször rakja meg a kamiont és ötször rakja ki a rakományt. Összesen tíz mozzanatra kerül sor (5 berakodás, 5 kirakodás). A hét folyamán egy alkalommal Németországban – a lakóhelye szerinti országban – rakodik be és ki. Ez két elemet jelent, ami az összes elem 20%-a, ami azt jelzi, hogy tevékenységének jelentős részét nem a lakóhelye szerinti államban folytatja. Ezért a holland jogszabályokat kell rá alkalmazni, mivel Hollandia a munkáltató székhelye szerinti tagállam.

Figyelemmel az ebben az ágazatban alkalmazott rendkívül sokféle munkavégzésre vonatkozó megállapodásra, nem lehet olyan értékelési rendszert javasolni, ami minden körülmények között megfelelő lenne. A tevékenység jelentős részének meghatározásához a rendeletek kifejezetten a munkaidő és a díjazás értékelését írják elő. A rendeletek azonban arról rendelkeznek, hogy ezeket indikátorként kell használni egy adott személy helyzetének átfogó értékelése során. Ennek megfelelően az alkalmazandó jogszabályok meghatározását feladatuk kijelölt intézmények a rendeletekben és ebben az útmutatóban leírtakon kívül más mérőszámokat is használhatnak, amelyeket megfelelőbbnek tartanak az általuk vizsgált konkrét helyzetben.

4.a. Hogyan kell 2012. június 28. után meghatározni a hajózó- és légiutaskísérő-személyzetre vonatkozó jogszabályokat?

A 2012. június 28-ától alkalmazandó 465/2012/EU rendelet³²a „bázishely” fogalmát használja egyetlen kritériumként, amelyet a hajózó- és légiutaskísérő-személyzet tagjai vonatkozásában alkalmazandó szociális biztonsági jog meghatározásához használni kell³³. A bázishely fogalmának bevezetésével a jogalkotó a 883/2004/EK rendelet 11. cikkének (5) bekezdésében jogi vélelmet alkotott azzal a céllal, hogy egyszerűsítse a repülőszemélyzetre vonatkozó jogszabályok meghatározását. Az alkalmazandó jogszabályok közvetlenül kapcsolódnak a bázishelyhez, mivel ez az a hely, ahol a személy fizikailag jelen van, és amellyel szoros kapcsolata van a foglalkoztatás tekintetében.

³¹ Ez az időkeret csak példaként szolgál és az egyszerűsítés a célja. Nem írja felül az erre a célra alapul veendő 12 hónapos időszakot. Ezt a témakört a 3. szakasz tárgyalja.

³² Az Európai Parlament és a Tanács 2012. május 22-i 465/2012/EU rendelete a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendelet, valamint a 883/2004/EK rendelet végrehajtására vonatkozó eljárás megállapításáról szóló 987/2009/EK rendelet módosításáról, HL L 149., 2012.6.8., 4. o.

³³ A bázishely az üzemben tartó / légitársaság által a személyzet tagja számára a 3922/91/EGK rendelet értelmében kijelölt hely, ahol az rendszerint megkezdí és befejezi szolgálati idejét vagy szolgálati idejeinek egy sorozatát, és ahol normál körülmények között az üzemben tartó nem felelős a személyzet érintett tagjának elszállásolásáért.



A hajózó- és légiutaskísérő-személyzet tagjaival 2012. június 28. után kötött új szerződéseket ezért az új 11. cikk (5) bekezdése alapján kell értékelni. A 987/2009/EK rendelet 19. cikkének (1) bekezdése értelmében azon tagállamnak kell meghatároznia az alkalmazandó jogot és kibocsátania az A1 hordozható dokumentumot, amelyben a bázishely található, ha az érintett személy csak egy állandó bázishellyel rendelkezik. A 2012. június 28. előtt szerződötett hajózó- és légiutaskísérő-személyzet tagjait nem érintik az új szabályok, ha a helyzetük változatlan marad, és ha nem kéri, hogy az új szabály hatálya terjedjen ki rájuk (lásd ezen útmutató IV. részét).

1. példa

A légiutaskísérő-személyzet egyik tagját 2012. szeptember 1-jével alkalmazzák. Belgiumban lakik és a hollandiai Eindhovenben levő bázishelyéről dolgozik egy Magyarországon bejegyzett székhellyel rendelkező légitársaságnál. A 11. cikk (5) bekezdésében foglalt új szabály szerint a holland szociális biztonsági jogszabályok hatálya alá tartozik. Hollandia illetékes intézményének tájékoztatnia kell e személyt és munkáltatóját a holland jogszabályokban foglalt kötelezettségeikről, és el kell látnia őket az előírt formalitások elvégzéséhez szükséges segítséggel. Hollandia illetékes intézményének az érintett személy vagy a munkáltatója kérésére igazolnia kell³⁴, hogy a holland jogszabályokat kell alkalmazni, és szükség szerint jeleznie kell, hogy meddig és milyen feltételek esetén kell ezt a jogot alkalmazni.

Ha a hajózó- vagy légiutaskísérő-személyzet tagjai különböző tagállamokban kettő vagy több bázishellyel rendelkeznek, a lakóhely szerinti tagállam kijelölt intézményének kell meghatároznia az illetékes államot, a 883/2004/EK rendelet 13. cikkében foglalt kollíziós szabályok alapján³⁵. Ugyanez vonatkozik a hajózó- és légiutaskísérő-személyzet azon tagjaira, akiket rövid, egymást követő munkavégzésre szerződöttenek különböző tagállamokban csupán néhány hónapra (például akiket munkaerő-kölcsönző ügynökségek segítségével alkalmaznak). Ha az alkalmazandó jogszabályok utolsó meghatározása előtti 12 naptári hónapon belül rendszeresen változtatták a bázishelyüket, vagy ha a következő 12 naptári hónapban valószínűleg rendszeresen változtatják majd bázishelyüket, helyzetüket a 883/2004/EK rendelet 13. cikkének (1) bekezdése alapján kell értékelni. Ezekre a helyzetekre a 987/2009/EK rendelet 16. cikkében foglalt eljárás vonatkozik, ami azt jelenti, hogy a lakóhely szerinti tagállam kijelölt intézménye határozza meg az érintett személyekre alkalmazandó jogszabályokat.

2. példa

Egy pilóta a németországi Trierben lakik, és két különböző légitársaságnak dolgozik, az egyik Luxemburgban, a másik pedig Németországban rendelkezik bejegyzett székhellyel. Az A légitársaság a luxembourgi repülőtérre, a B légitársaság pedig Frankfurt am Main repülőtérre jelölte ki bázishelyként. A pilóta a 883/2004/EK

³⁴ A1 hordozható dokumentum.



rendelet 11. cikkének (5) bekezdésével bevezetett jogi vélelem értelmében két tagállamban végez keresőtevékenységet, amelyekben bázishellyel rendelkezik – Németországban és Luxemburgban. Ha kivételesen két bázishely van megadva, az alkalmazandó jogszabályokat a lakóhely szerinti tagállamnak a 883/2004/EK rendelet 13. cikkében meghatározott kollíziós szabályok szerint kell meghatározni (a 987/2009/EK rendelet 16. cikke). Ez azt jelenti, hogy a lakóhely szerinti tagállam kijelölt intézményének kell értékelnie, hogy a pilóta tevékenységének jelentős részét Németországban végzi-e. Ehhez az intézmény a repülőszemélyzet esetében a felszállások és leszállások számát, valamint helyszínét használhatja. Az értékelés eredménye függvényében a német jogszabályokat kell alkalmazni, ha a tevékenységek jelentős részét ott végzik, ellenkező esetben a luxemburgi jogszabályokat kell alkalmazni.

A bázishely átmeneti megváltozása, például egyes repülőtereken végzett szezonális munka miatt, vagy ha az üzemeltető egy másik országban új bázishelyet nyit, nem jelenti automatikusan azt, hogy az érintett személyre más jogszabályok vonatkoznak. A rövid megbízásokra alkalmazhatóak a kiküldetésre vonatkozó rendelkezések, amelyek az alkalmazandó jogszabályok megváltozása nélkül lehetővé tesznek egy maximum 24 hónapos kirendelést, amennyiben teljesülnek a kiküldetés feltételei³⁶.

Ha egy helyzetet nem lehet a kiküldetésre vonatkozó rendelkezések keretében kezelni, és gyakran vagy rendszeresen megváltozik a bázishely, a hajózó- és légiutaskísérő-személyzet tagja esetében ennek sem kell automatikusan az alkalmazandó jog gyakori megváltozásához vezetnie. A 987/2009/EK rendelet 14. cikkének (10) bekezdéséből az következik, hogy az alkalmazandó jogot a következő 12 naptári hónapra előrevetített munkavégzés alapján kell értékelni, és annak alapvetően változatlanak kell maradnia abban az időszakban. A 465/2012/EK rendelet (18b) preambulumbekkezdésében és ezen útmutató 6. szakaszában leírtak szerint el kell kerülni az úgynevezett „jojóhatást”. Ez azt jelenti, hogy a repülőszemélyzetre alkalmazandó jog meghatározását az alkalmazandó jogra vonatkozó legutóbbi döntés után legalább 12 naptári hónapig nem kell felülvizsgálni, amennyiben nincs jelentős változás az érintett személy helyzetében, csupán a szokásos munkavégzési minta változik.

3. példa

Egy Cipruson bejegyzett ideiglenes munkaerő kölcsönző ügynökség, amely a légitársasági ágazatban tevékenykedik, augusztusban alkalmaz egy pilótát, akit azonnal elküld egy EU-ban működő légitársasághoz. A légitársaság járatait a turisztikai ágazat igényei alapján ütemezik. A légitársaság Spanyolországból indít járatokat, a pilóta bázishelye szeptemberben és októberben Madridban lesz. Ezután Olaszországba küldik, ahol egy másik légitársaságnak fog dolgozni a római

³⁵ Az alkalmazandó jogszabályok meghatározására szolgáló eljárást a 987/2009/EK rendelet 16. cikke tartalmazza.

³⁶ Lásd a 883/2004/EK rendelet 12. cikkét, az igazgatási bizottság A2. határozatát és ezen útmutató 1. részét.



bázishelyről, szintén két hónapig. A pilóta bázishelye alapvetően néhány havonta másik tagállamba kerül át.

Ez olyan helyzet, amelyre a 883/2004/EK rendelet 13. cikke és a 987/2009/EK rendelet 16. cikke vonatkozik (váltakozó tevékenységek, különböző tagállamokban lévő bázishelyekről az alkalmazandó jogszabályok megállapítását követő vagy megelőző 12 hónapon belül). Az alkalmazandó jogot a 883/2004/EK rendelet 13. cikkével összhangban a pilóta lakóhelye szerinti tagállamnak kell meghatároznia, és annak az alkalmazandó jog utolsó meghatározását követő legalább 12 hónapig állandónak kell maradnia (lásd a 987/2009/EK rendelet 14. cikkének (10) bekezdését és ezen útmutató 6. szakaszát).

A 2. példa eredménye az lenne, hogy az alkalmazandó jogszabályokat a pilóta lakóhelye szerinti tagállam kijelölt intézménye határozná meg, és a 4. szakaszban említett elemek értékelése függvényében vagy a lakóhely szerinti állam, vagy a munkáltató bejegyzett székhelye vagy üzletviteli helye szerinti ország jogszabályait kellene alkalmazni. Feltéve, hogy a munkavállaló tevékenysége jelentős részét nem a lakóhely szerinti tagállamban végezte, és hogy a ciprusi munkáltató a 7. szakasz értelmében jogtisztelő vállalkozás, a ciprusi jogszabályokat kellene alkalmazni. A légitársasági ágazatban munkaerő-kölcsönző ügynökségen keresztül alkalmazott, gyakran utazó repülőszemélyzet esetében például javasolt, hogy az alkalmazandó jogszabályokat maximum 12 hónapos időszakra határozzák meg, ezáltal biztosítható az érintett személy munkavégzési mintájának, és a rá vonatkozó jogszabályoknak a rendszeres újraértékelése.

A hajózó- és légiutaskísérő-személyzet tagjaira vonatkozó bázishely fogalma uniós jogi fogalom. A 883/2004/EK rendeletben az alkalmazandó jogszabályok meghatározásának referenciapontjaként való használata a rendelethez hasonlóan csupán az EU területére korlátozódik. A fogalom nem alkalmazható, ha az érintett személy bázishelye az EU-n kívül helyezkedik el, ahonnan különböző uniós tagállamokba repül, még akkor sem, ha a személy uniós polgár. Ebben az esetben továbbra is a két vagy több tagállamban munkát végző személyekre vonatkozó általános kollíziós szabályt kell alkalmazni.

Abban az esetben, ha egy uniós polgár egy harmadik országban lakik, de valamely tagállamban lévő bázishelyről dolgozik hajózó- vagy légiutaskísérő-személyzet tagjaként, ez a tagállam lesz illetékes az EU-ban végzett összes tevékenység tekintetében. Valamely harmadik ország állampolgára, aki egy uniós tagállamban jogszerűen lakik, és aki egy másik tagállamban lévő bázishelyről hajózó- vagy légiutaskísérő-személyzet tagjaként dolgozik, az 1231/2010/EU rendelet 1. cikkének tárgyi hatálya alá tartozik³⁷. Következésképpen az a tagállam illetékes a 883/2004/EK rendelet 11. cikkének (5) bekezdése alapján, amelyben a bázishely található.

³⁷ Az Európai Parlament és a Tanács 2010. november 24-i 1231/2012/EU rendelete a 883/2004/EK rendelet és a 987/2009/EK rendelet harmadik országok e rendeletek által csupán állampolgárságuk miatt



5. Milyen időszakban kell a jelentős tevékenységet értékelni?

Lásd a „3. Hogyan határozzák meg a jelentős tevékenységet?” című szakaszt.

6. Mit kell tenni, ha a szolgálati beosztás vagy a munkavégzési minták megváltoznak?

Közismert, hogy a – például a nemzetközi fuvarozásban dolgozó munkavállalókkal kötött – munkavégzésre vonatkozó megállapodásokat gyakran változtatják. Nem lenne praktikus, és az illető személynek sem állna érdekében, ha minden alkalommal felülvizsgálnák az alkalmazandó jogszabályokat, amikor a munkavállaló szolgálati beosztása változik. Ezért ha meghozták a határozatot az alkalmazandó jogszabályokról, ezt legalább 12 hónapig nem vizsgálhatják felül – általában és feltéve, hogy a munkáltató, illetve az érintett személy által megadott információk az említettek legjobb tudása szerint megfelelnek a valóságnak. Ez nem érinti az intézmény jogát az általa hozott határozat felülvizsgálatára, ha az adott intézmény úgy véli, hogy a felülvizsgálat indokolt.

A cél a jogbiztonság biztosítása és az úgynevezett „jojóhatás” elkerülése, különösen az utazó munkavállalók – mint például a nemzetközi fuvarozási ágazatban dolgozók – tekintetében.

Ezért:

- Az alkalmazandó jogszabályokat a 883/2004/EK rendelet 13. cikkének (1) bekezdése alapján kell megállapítani, és azok általában változatlanok maradnak a következő 12 naptári hónapban.
- A következő 12 naptári hónapra feltételezett jövőbeli helyzetet figyelembe kell venni. A feltételezett jövőbeli helyzet a munkaszerződés értékelésének eredményén és azokon a tevékenységeken alapul, amelyeket a személy az A1 nyomtatvány kérelmezése idején előre láthatólag végezni fog (lásd a fenti 2. szakaszt).
- Ha semmi nem mutat arra, hogy a következő 12 hónapban a munkavégzési minták jelentősen megváltoznak, a kijelölt intézmény köteles az átfogó értékelést a szerződésekre és az elmúlt 12 havi munkatevékenységre alapozni, és ennek felhasználásával tervezni a helyzetet a következő 12 hónapra.
- Ha azonban az érintett személy véleménye szerint a munkavégzési minták tekintetében a helyzet jelentősen megváltozott vagy meg fog változni, ő vagy munkáltatója kérheti az alkalmazandó jogszabályok ismételt megállapítását még a 12 hónapos időszak lejárta előtt.
- Ha nincs korábbi munkatevékenység, vagy a munkaviszony 12 hónapnál rövidebb ideje áll fenn, az egyetlen választási lehetőség a már rendelkezésre álló adatok felhasználása, valamint az érintett személyek felkérése a releváns információk szolgáltatására. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a munkaviszony kezdete óta eltelt időszak munkavégzési mintáit vagy a következő 12 hónapra feltételezett munkatevékenységet használják fel.

Meg kell jegyezni, hogy az ebben a szakaszban ismertetett megállapodások kizárólag az illető személy munkavégzési mintáira vonatkoznak. Ha az alkalmazandó jogszabályokról szóló határozat keltét követő 12 hónapos időszakban bármilyen más

nem érintett állampolgáraitól való kiterjesztéséről, HL L 344., 2010.12.29., 1. o. (a továbbiakban: 1231/2010/EU rendelet).



jelentős változás történik a személy helyzetében, például megváltozik a munkaviszonya vagy a lakóhelye, a személy és/vagy munkáltatója, vagy azon tagállam illetékes intézménye, amelyben a személy tevékenységét végzi, köteles értesíteni erről a lakóhely szerinti állam kijelölt intézményét, hogy az alkalmazandó jogszabályok kérdését felülvizsgálhassák. A kijelölt intézménynek felül kell vizsgálnia az alkalmazandó jogszabályok meghatározását.

Ahogy már korábban jeleztük, a kijelölt intézmény természetesen felülvizsgálhatja az alkalmazandó jogszabályokról hozott határozatot, ha úgy véli, hogy a felülvizsgálat indokolt. Ha az alkalmazandó jogszabályok meghatározására irányuló kezdeti eljárás során megadott információk nem voltak szándékosan tévesek, a felülvizsgálatból fakadó minden változás csak a jövőre nézve hatályos.

7. Hogyan lehet meghatározni a bejegyzett székhelyet vagy üzletviteli helyet?

Ha egy több tagállamban dolgozó személy nem a lakóhelye szerinti állam területén folytatja tevékenységének jelentős részét, azon tagállam jogszabályait kell alkalmazni rá, ahol az őt foglalkoztató munkáltató vagy vállalkozás bejegyzett székhelye vagy üzletviteli helye található.

A „**bejegyzett székhely vagy üzletviteli hely**” fogalmát a 883/2004/EK rendelet II. címe alkalmazásában a 987/2009/EK rendelet 14. cikke (5) bekezdésének a) pontja a következőképpen adja meg: az a bejegyzett székhely vagy üzletviteli hely, ahol a vállalkozás lényeges döntéseit hozzák, és központi ügyviteli feladatait ellátják.

Ez a fogalommeghatározás az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatában és más uniós rendeletekben megfogalmazott iránymutatásból ered. Általános elv, hogy a „fedőtevékenységek” – amelyek esetében a munkavállalók társadalombiztosítása egy pusztán adminisztratív, tényleges döntéshozatali jogkörrel nem rendelkező társasághoz kötődik – az ezen területen érvényes kritériumoknak megfelelő tevékenységként nem elfogadhatók. A következő iránymutatásokat dolgozták ki annak érdekében, hogy segítsék az intézményeket az olyan kérelmek értékelésében, ahol érezhetően „fedőtevékenységről” van szó.

Egy adózással kapcsolatos ügyben (C-73/06. sz. *Planzer Luxembourg* ügy) a Bíróság megállapította, hogy „a központi ügyvezetés helye” kifejezés azt a helyet jelenti, ahol meghozzák a társaság általános irányítására vonatkozó alapvető döntéseket, és ellátják annak központi ügyviteli feladatait. A Bíróság ezt a kérdést bővebben is kifejtette:

„A társaság gazdasági tevékenysége székhelyének meghatározása során számos tényezőt kell figyelembe venni, amelyek között első helyen szerepel az alapító okirat szerinti székhely, a központi ügyvitel helye, a társaság vezetői üléseinek helyszíne és az ezzel rendszerint azonos helyszín, ahol meghatározzák a társaság általános üzletpolitikáját. Egyéb körülmények is számításba vehetők, úgymint a vezető tisztségviselők lakóhelye, a közgyűlés, illetve taggyűlés helyszíne, és az ügyviteli és



számvetési iratok őrzésének helye, valamint az a hely, ahol a pénzügyi tevékenységeket, így különösen a bankügyleteket elsődlegesen bonyolítják.³⁸”

A 987/2009/EK rendelet 14. cikke (5) bekezdésének a) pontjában megadott fogalom meghatározásához a lakóhely szerinti illetékes intézménynek a következő kritériumokat lehet figyelembe vennie a rendelkezésre álló információk alapján, illetve szoros együttműködésben az abban a tagállamban működő intézménnyel, ahol a munkáltató bejegyzett székhelye vagy üzletviteli helye található:

- a hely, ahol a vállalkozás bejegyzett székhelye és igazgatása található;
- a vállalkozás alapítása óta eltelt idő a tagállamban;
- a szóban forgó irodában dolgozó adminisztratív munkavállalók száma;
- a hely, ahol az ügyfelekkel kötött szerződések többségét kötötték;
- az iroda, ahol a társaság politikáját meghatározzák és operatív ügyeit irányítják;
- a hely, ahol a fő pénzügyi feladatokat – a banki ügyleteket is beleértve – végzik;
- az uniós előírások alapján kijelölt hely, amelynek feladata azon ágazat szabályozási követelményeivel kapcsolatos nyilvántartások kezelése és fenntartása, amelybe a vállalkozás tartozik;
- a hely, ahol a munkavállalókat felveszik.

Ha a fent leírt követelmények áttekintését követően az intézmények még mindig nem tudják kiküszöbölni azt a lehetőséget, hogy a bejegyzett székhely „fedőtevékenység” céljára szolgál, az érintett személyre azon tagállam jogszabályait kell alkalmazni, amelyben az a telephely található, amelyhez az adott személy – munkavállalói tevékenységével összefüggésben – a legszorosabban kapcsolódik³⁹. A rendeletek alkalmazásában ez a telephely minősül az érintett személyt foglalkoztató vállalkozás bejegyzett székhelyének vagy üzletviteli helyének.

E meghatározás során szem előtt kell tartani, hogy ez a telephely ténylegesen *alkalmazza* az érintett személyt, és az ezen útmutató I. részének 4. szakaszában foglalt értelemben közvetlen kapcsolatban áll vele.

8. Milyen eljárásokat kell követni, ha valamely személy két vagy több tagállamban dolgozik?

A szokásosan két vagy több tagállam területén foglalkoztatott személynek be kell jelentenie ezt a helyzetet a lakóhelye szerinti tagállam kijelölt intézményénél⁴⁰. Ha

³⁸ A C-73/06. sz. *Planzer Luxembourg* ügy, EBHT 2007., I-5655. o., 61. pont.

³⁹ Lásd még a C-29/10. sz. *Koelzsch*-ügyet, (2011., még nem tették közzé), 42–45. pont. A közúti fuvarozás esetében a közúti fuvarozói szakma gyakorlására vonatkozó feltételek közös szabályainak megállapításáról és a 96/26/EK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló 1071/2009/EK rendelet (2011. december 4-től hatályos) előírja, hogy „a közúti fuvarozói szakmát gyakorló vállalkozásoknak” – egyebek mellett – „a következő követelményeket kell teljesíteniük: tényleges és állandó székhely valamely tagállamban”. Ehhez szükséges egy telephely, ahol a fő üzleti, számviteli, a személyzet irányításával kapcsolatos dokumentumait, a vezetési és pihenési időkre vonatkozó dokumentumokat és minden egyéb olyan dokumentumot tárolja, amelyhez az illetékes hatóságnak hozzá kell férnie az 1071/2009/EK rendeletben meghatározott követelmények teljesítésének ellenőrzése céljából.

⁴⁰ A tagállamokban működő szociális biztonsági intézmények listája a következő internetes címen hozzáférhető: http://ec.europa.eu/employment_social/social-security-directory/.



egy másik tagállamban működő intézményhez téves bejelentés érkezik, az intézmény köteles haladéktalanul továbbítani a bejelentést a személy lakóhelye szerinti tagállamban működő kijelölt intézményhez. Amennyiben nézeteltérés van két vagy több tagállam intézményei között az érintett személy állandó lakóhelyével kapcsolatban, a két intézménynek először ezt kell tisztáznia a lakóhely szerinti tagállam meghatározására vonatkozó eljárás és az ún. SED-ek igénybevételével⁴¹.

A **lakóhely szerinti tagállamban** működő kijelölt intézménynek – figyelemmel az ezen útmutatóban rögzített eljárásokra – meg kell határoznia, melyik tagállam jogszabályai alkalmazandók. A jogszabályok meghatározását haladéktalanul el kell végezni – kezdetben ideiglenes jelleggel. A lakóhely szerinti intézménynek ezután a megfelelő strukturált elektronikus dokumentumok útján tájékoztatnia kell az elvégzett meghatározásról minden egyes kijelölt intézményt azokban a tagállamokban, ahol a személy tevékenységet folytat, valamint ahol a munkáltató bejegyzett székhelye vagy üzletviteli helye található. Az alkalmazandó jogszabályok akkor válnak véglegessé, ha a lakóhely szerinti tagállam kijelölt intézménye által elvégzett meghatározásról a kijelölt intézményeknek küldött tájékoztatást követő két hónapon belül a meghatározást nem vitatják.

Ha az alkalmazandó jogszabályokról az érintett tagállamok a 987/2009/EK rendelet 16. cikkének (4) bekezdése alapján megállapodtak, már kezdettől fogva végleges határozatot lehet hozni. Ilyen körülmények között az ideiglenes határozat kiadására vonatkozó előírás nem alkalmazandó.

Azon tagállam illetékes intézménye, amelynek jogszabályait alkalmazandóként határozták meg, haladéktalanul értesíti erről az érintett személyt. Az intézmény az értesítést levél formájában vagy A1 hordozható dokumentum (az alkalmazandó jogszabályokról szóló igazolás⁴²) formájában is kiküldheti. Ha az illetékes intézmény A1 hordozható dokumentumot ad ki, amelyben tájékoztatja a személyt az alkalmazandó jogszabályokról, a tájékoztatás lehet ideiglenes vagy végleges. Ha az intézmény A1 hordozható dokumentumot ad ki, amelyben jelzi, hogy a meghatározás ideiglenes, a meghatározás véglegessé válását követően egy új A1 hordozható dokumentumot kell kibocsátania az érintett személy részére.

Az intézmény azt is választhatja, hogy azonnal végleges A1 hordozható dokumentumot ad ki, amelyben tájékoztatja az érintett személyt. Ha azonban e tagállam illetékességét vitatják, és a végleges illetékesség eltér az elsőtől, amelyet a lakóhely szerinti tagállam kijelölt intézménye határozott meg, akkor az A1 hordozható dokumentumot azonnal vissza kell vonni, és az a tagállam, amelynek illetékességét végül megállapították, egy másik A1 hordozható dokumentumot köteles kiadni, amely az előző dokumentum helyébe lép. Az A1 hordozható dokumentumról további információk találhatóak a hordozható dokumentumok használatáról szóló iránymutatásban⁴³.

Az a szokásosan két vagy több tagállam területén foglalkoztatott személy, aki elmulasztja értesíteni a lakóhelye szerinti tagállam kijelölt intézményét a helyzetéről, szintén a 987/2009/EK rendelet 16. cikke szerinti eljárások hatálya alá kerül, amint a

⁴¹ SED = strukturált elektronikus dokumentum. Lásd a 987/2009/EK rendelet 4. cikkét.

⁴² A 883/2004/EK rendelet 19. cikkének (2) bekezdése.

⁴³ Lásd <http://ec.europa.eu/social/>.



lakóhely szerinti tagállamban működő intézmény tudomást szerez a személy helyzetéről.

9. Mi a helyzet azokkal az önálló vállalkozókkal, akik szokásosan önálló vállalkozói tevékenységet folytatnak két vagy több tagállamban?

Különös szabály vonatkozik azokra a személyekre, akik szokásosan önálló vállalkozóként tevékenykednek két vagy több tagállamban; eszerint a két vagy több tagállamban szokásosan önálló vállalkozói tevékenységet folytató személy az alábbi jogszabályok hatálya alá tartozik:

- a lakóhelye szerinti tagállam jogszabályai, ha tevékenységének jelentős részét ebben a tagállamban végzi;
- azon tagállam jogszabályai, ahol tevékenysége érdekeltiségének központja található, ha a lakóhelye nem azon tagállamok egyikében van, ahol tevékenységének jelentős részét végzi.

A jelentős tevékenység és a személy érdekeltiségének központja értékelésére vonatkozó kritériumok részletes kifejtése a 11. és 13. szakaszban található.

10. Mikor tekinthető egy személy két vagy több tagállamban szokásosan önálló vállalkozóként tevékenykedő személynek?

A „két vagy több tagállamban szokásosan önálló vállalkozóként tevékenységet folytató” személy olyan személyt jelent, aki egy vagy több önálló vállalkozói tevékenységet – egyidejűleg vagy váltakozva – két vagy több tagállam területén folytat. A meghatározás szempontjából a tevékenységek jellege nem számít. Az elhanyagolható és kiegészítő tevékenységeket azonban – amelyek a rájuk fordított idő és a gazdasági eredményük tekintetében jelentéktelenek – nem lehet figyelembe venni az alkalmazandó jogszabályoknak a 883/2004/EK rendelet II. címe alapján történő meghatározása során⁴⁴. A tevékenységek továbbra is relevánsak a tagállami szociális biztonsági jogszabályok alkalmazása szempontjából; ha az elhanyagolható tevékenység szociális biztonsági jogviszonyt keletkeztet, járulékokat valamennyi tevékenységből származó jövedelem után az illetékes tagállamban kell fizetni.

Figyelni kell arra, hogy ne keverjék össze az ideiglenes kiküldetés 883/2004/EK rendelet 12. cikkének (2) bekezdése hatálya alá tartozó fogalmát a hasonló tevékenységet két vagy több tagállam területén folytató személyre vonatkozó rendelkezésekkel. Az előbbi esetben a személy egy alkalommal és meghatározott ideig más tagállamban végzi tevékenységét. Az utóbbi esetben a különböző tagállamok területén végzett tevékenységek az önálló vállalkozó üzletvitelének szokásos részét képezik.

⁴⁴ A 987/2009/EK rendelet 14. cikke (5) bekezdésének b) pontja értelmében az elhanyagolható tevékenységeket a 883/2004/EK rendelet 13. cikkének hatálya alá tartozó valamennyi helyzetben figyelmen kívül kell hagyni.



11. Hogyan kell meghatározni az önálló vállalkozói tevékenység jelentős részét?

Az „önálló vállalkozói tevékenység jelentős része”, amelyet a személy a lakóhelye szerinti tagállamban folytat, azt jelenti, hogy a tevékenységek mennyiségileg jelentős részét ott gyakorolja, anélkül, hogy szükségszerűen e tevékenységek főbb részéről lenne szó.

Annak meghatározásakor, hogy az önálló vállalkozói tevékenység jelentős része egy adott tagállamban zajlik-e, figyelembe **kell** venni az alábbiakat:

- a forgalom;
- a munkaidő;
- a nyújtott szolgáltatások száma; és/vagy
- a jövedelem.

Ha az átfogó értékelés során megállapítást nyer, hogy a fent említett kritériumok legalább 25%-a teljesül, ez azt jelzi, hogy a személy összes tevékenységének jelentős részét a lakóhelye szerinti tagállam területén folytatja.

Bár a fenti kritériumok figyelembevételre kötelező, ez nem kimerítő lista, ezeken kívül más kritériumok is alapul vehetők.

Példa:

X kőműves önálló vállalkozóként Magyarországon folytatja tevékenységét; ott is lakik. A hétvégeken néha önálló vállalkozóként egy mezőgazdasági cégnek is nyújt szolgáltatásokat Ausztriában. X kőműves heti öt napot Magyarországon, legfeljebb heti két napot pedig Ausztriában dolgozik. X tehát tevékenységének jelentős részét Magyarországon végzi, és a magyar jogszabályok alkalmazandók rá.

12. Milyen eljárásokat kell követni, ha az önálló vállalkozó két vagy több tagállam területén dolgozik?

A két vagy több tagállamban tevékenykedő önálló vállalkozóra alkalmazandó jogszabályok meghatározása során ugyanazokat az eljárásokat kell követni, mint amelyek a munkavállalókra vonatkoznak – lásd a fenti 8. szakaszban. Az önálló vállalkozónak saját nevében fel kell vennie a kapcsolatot a lakóhelye szerinti tagállamban működő intézménnyel.

13. Melyek a vonatkozó kritériumok a tevékenységek érdekeltségi központja helyének meghatározásakor?

Ha a személy lakóhelye nem abban a tagállamban található, ahol tevékenységének jelentős részét végzi, azon tagállam jogszabályainak hatálya alá tartozik, ahol tevékenysége érdekeltségének központja található.



A tevékenységek érdekeltégi központját az adott személy összes szakmai tevékenységének figyelembevételével kell meghatározni, különös tekintettel a **következő kritériumokra:**

- a hely, ahol az az állandó telephely található, ahonnan az érintett személy tevékenységeit végzi;
- a végzett tevékenység szokásos jellege vagy időtartama;
- a nyújtott szolgáltatások száma; és
- az érintett személynek az összes körülmény figyelembe vételével megállapítható szándéka.

A fenti kritériumokon kívül a következő 12 naptári hónapra feltételezett jövőbeli helyzetet is figyelembe kell venni annak eldöntésekor, hogy melyik tagállam jogszabályait kell alkalmazni. A korábbi munkavégzés szintén figyelembe vehető, amennyiben eléggé megbízható képet ad az önálló vállalkozó tevékenységéről.

Példa:

XY önálló vállalkozó. Tevékenységeinek 60%-át Ausztriában folytatja, emellett munkaideje 40%-ában önálló vállalkozóként Szlovákiában is dolgozik. Állandó lakóhelye Ausztriában van. Az osztrák jogszabályok alkalmazandók rá, mivel tevékenységeinek jelentős részét a lakóhelye szerinti tagállamban folytatja.

Z úr önálló vállalkozó. Tevékenységét részben Belgiumban, részben pedig Hollandiában folytatja. Németországban lakik. Nincs állandó telephelye. Többnyire azonban Hollandiában dolgozik, és jövedelmének nagy részét is ott keresi meg. Az a szándéka, hogy gazdasági tevékenységét Hollandiában építi ki, és jelenleg folyamatban van egy állandó telephely létesítése ebből a célból. Bár Z úr tevékenysége jelentős részét nem Hollandiában végzi, a körülmények és a jövőre vonatkozó tervei miatt Hollandiát kívánja tevékenysége érdekeltiségének központjává tenni. Z úrra a holland jogszabályok vonatkoznak.

14. Mi a helyzet azzal a személlyel, aki különböző tagállamok területén munkavállalóként és önálló vállalkozóként is működik?

Az a személy, aki különböző tagállamok területén szokásosan munkavállalóként és önálló vállalkozóként is tevékenységet folytat, azon tagállam jogszabályainak hatálya alá tartozik, amelynek területén munkavállalóként folytat tevékenységet. Amennyiben a személy – önálló vállalkozói működésén felül – munkavállalóként is tevékenységet folytat egynél több tagállam területén, a 883/2004/EK rendelet 13. cikkének (1) bekezdésében foglalt kritériumok segítségével kell meghatározni, hogy melyik tagállam illetékes a munkavállalóként végzett tevékenység tekintetében; a kritériumok leírását lásd a fenti 1. szakaszban.



III. rész: A lakóhely meghatározása

1. Milyen esetekben játszik szerepet egy személy „lakóhelye” a 883/2004/EK rendelet szerint?

Az alkalmazandó jogra vonatkozóan a 883/2004/EK rendeletben szereplő kollíziós szabályok főleg a *lex loci laboris* elven alapulnak. Ez azt jelenti, hogy általános szabályként egy munkavállalóként vagy önálló vállalkozóként egy tagállamban tevékenykedő személyre elsősorban annak a tagállamnak a jogszabályai vonatkoznak, ahol a gazdasági tevékenységet ténylegesen folytatja (883/2004/EK rendelet 11. cikke (3) bekezdésének a) pontja).

A *Lex domicilii*, azaz a lakóhely szerinti ország joga vonatkozik azonban,

- amennyiben az adott személy nem folytat gazdasági tevékenységet (pl. nyugdíjasok, gyermekek, diákok) a 883/2004/EK rendelet 11. cikke (3) bekezdésének e) pontja szerint, vagy
- amennyiben az adott személy két vagy több tagállamban folytat gazdasági tevékenységet, vagy amennyiben egy munkavállalónak több munkáltatója van (883/2004/EK rendelet 13. cikke)⁴⁵.

A „lakóhely” szintén jelentős szerepet játszik kollíziós szabályként az ellátások esetleges halmozódásának esetében:

- 17. cikk: természetbeni betegségi ellátáshoz való jog az illetékes tagállamtól eltérő tagállamban fennálló lakóhely esetén;
- 23. cikk: természetbeni betegségi ellátáshoz való jog nyugdíjasok esetén;
- 58. cikk: kiegészítés biztosítása;
- 65. cikk: munkanélküli ellátáshoz való jog munkanélküli személy esetén, akinek a lakóhelye az illetékes tagállamtól eltérő tagállamban van;
- 67. cikk: családi ellátásokhoz való jog másik tagállamban lakóhellyel rendelkező családtagok esetén;
- 68. cikk: elsőbbségi szabályok a családi ellátásokhoz való jog halmozódása esetén;
- 70. cikk: különleges, nem járulékalapú pénzbeli ellátások.

2. Mi a „lakóhely” kifejezés meghatározása?

A 883/2004/EK rendelet 1. cikkének j) és k) pontja megkülönböztetést tesz a „lakóhely” és a „tartózkodási hely” között: A lakóhely meghatározás szerint az a hely, ahol a személy *szokásosan* tartózkodik, míg a tartózkodási hely *ideiglenes* tartózkodást jelent.

A Bíróság megállapította, hogy ebben az értelemben a „lakóhely” szerinti tagállam “az a tagállam, amelyben az adott személyek szokásosan tartózkodnak és ahol

⁴⁵ Kivéve, amennyiben az adott cikk szerint más elemek a meghatározóak.



érdekeltségeik központja található.” Hozzátette, hogy, „ebben az összefüggésben figyelembe kell venni különösen a munkavállaló családi helyzetét; a költözéséhez vezető okokat; a tartózkodásának a hosszát és folyamatosságát; (adott esetben) azt a tényt, hogy tartósan foglalkoztatott; valamint a körülmények összességéből kitűnő szándékát”.⁴⁶

A szokásos érdekeltségi központot a tények alapján kell meghatározni, figyelembe véve valamennyi körülményt, amely arra mutat, hogy a személy ténylegesen az adott országot választotta a lakóhely szerinti országának.⁴⁷

A „lakóhely” kifejezésnek ez az értelmezése az egész Unióra kiterjed⁴⁸, azaz *meghatározás szerint* azonos módon alkalmazandó minden ellátásra a 883/2004/EK rendelet és a 987/2009/EK rendelet alkalmazásának céljára⁴⁹. Ez azt jelenti, hogy amikor ebben a két rendeletben a „lakóhely” kifejezésre utalnak, ez az európai meghatározás alkalmazandó különösen a rendeletek valamennyi olyan rendelkezésére, amelyek célja esetleges kollíziók feloldása.

Azonban mivel ez a két rendelet nem harmonizálja, csak összehangolja a tagállamok szociális biztonsági rendszereit, a tagállamok elvben (a saját nemzeti jogszabályaikban) további feltételeket határozhatnak meg egy adott ellátásra való jogosultsághoz vagy egy adott szociális biztonsági rendszerhez való tartozáshoz, amennyiben ezek a kritériumok összeegyeztethetők az uniós joggal és különösen a migránsokkal szembeni egyenlő bánásmód és megkülönböztetésmentesség alapelvével. Amennyiben ilyen kiegészítő feltételek vonatkoznak a minimális tartózkodási időszakra, a 883/2004/EK rendelet 6. cikke előírja, hogy a szükséges mértékben figyelembe kell venni a másik tagállamokban eltöltött időszakokat.

Kiegészítő feltételek eredhetnek abból a tényből is, hogy nemzeti jogszabályok megkövetelik a tagállamban található „lakóhelyet” a „lakóhely” nemzeti meghatározásával összhangban. Az ilyen nemzeti meghatározás kevesebb, eltérő vagy további kritériumokat írhat elő pl. egy ellátáshoz való jogosultságra, amelynek szintén összhangban kell lennie az uniós joggal.⁵⁰

A „tartózkodás” kifejezés⁵¹ jellemzője az ideiglenes jellege és a személy szándéka, hogy visszatérjen a lakóhelyére, amint a másik országban tartózkodásának a célját elérte. A „tartózkodás” ezért az érintett személy szokásos lakóhelyén kívüli fizikai jelenlétét kívánja meg.

Mivel az alkalmazandó jogra vonatkozó szabályok azon az elven alapulnak, hogy a rendeletek hatálya alá eső bármely személyre csak egy tagállam joga alkalmazandó⁵², ebből az elvből azt a következtetést lehet levonni, hogy bármely ilyen személynek csak egy lakóhelye lehet a rendeletek értelmében⁵³.

⁴⁶ C-90/97. sz. *Swaddling* ügy [1999] EBHT I-1075, 29. bekezdés.

⁴⁷ C-76/76. sz. *Di Paolo* ügy [1977] EBHT 315, 17–20. bekezdés, és C-102/91. sz. *Knoch* ügy [1992] EBHT I-4341, 21. és 23. bekezdés.

⁴⁸ C-90/97. sz. *Swaddling* ügy [1999] EBHT I-1075, 28. bekezdés.

⁴⁹ A „lakóhely” kifejezés elve ugyanaz az 1408/71/EGK és 574/72/EGK rendeletek alkalmazásának a céljára.

⁵⁰ Az ottartózkodási jog tesztjének bevezetése tekintetében hivatkoznak a C-140/12. sz. *Brey* ügyre - amelyet még nem tettek közzé -, és a Bíróság ezzel a kérdéssel kapcsolatos további joggyakorlatára.

⁵¹ Vagy bármely olyan jelenlét egy tagállamban, amely nem szokásos tartózkodás.

⁵² A 883/2004/EK rendelet 11. cikkének (1) bekezdése.

⁵³ C-589/10. sz. *Wencel* ügy, még nem tettek közzé, 43–51. bekezdés.



Azt a következtetést is le lehet vonni, hogy minden ilyen személynek kell rendelkeznie egy lakóhellyel, mivel különben az alkalmazandó jog tekintetében negatív kollízió állna fenn, amelyet a rendeletek el akarnak kerülni.

Ennek a lakóhelynek nem kell feltétlenül a rendeletek területi hatályán belül lennie, azaz lehet egy harmadik országban is (pl. egy üzleti képviselő vagy egy vándormunkás esetében, akinek egy harmadik országban van az állandó lakhelye és üzleti célokból utazik különböző tagállamokba, de a beutazásai között visszatér a lakóhely szerinti országába⁵⁴).

3. A lakóhely megállapításának a kritériumai

A 883/2004/EK rendelet 1. cikkének j) pontja szerint a Bíróság által meghatározott lakóhely megállapítására vonatkozó kritériumokat alkalmazva a jogalkotó a 987/2009/EK rendelet 11. cikkében olyan szabályról rendelkezett, amelynek célja lehetővé tenni a személy lakóhelyének a megállapítását, „amennyiben nézetkülönbség van kettő vagy több tagállam intézményei között”. Ennek az új cikknek a célja egy eszközt adni annak biztosítására, hogy abban a kivételes esetben is, ha két intézmény nem tud egyetértésre jutni a lakóhely tekintetében, mindig csak egy tagállam legyen lakóhelyként azonosítható.

Az adott személy **érdekeltségének központja** megállapítása érdekében ezeknek az intézményeknek a 987/2009/EK rendelet 11. cikkének (1) bekezdése szerint közösen el kell végezniük a vonatkozó tényekkel kapcsolatos valamennyi rendelkezésre álló információ „átfogó értékelését”, amelyek adott esetben több kritériumot tartalmazhatnak.

A **lakóhely megállapításának kritériumai** kifejezetten nem kizárólagosak („különösen” a Bíróság szavai szerint a *Swaddling* ügyben, és „magukban foglalhatják”, a 987/2009/EK rendelet 11. cikkének utalása szerint), és vonatkoznak az alábbiakra egy személy lakóhelyének megállapításakor:

- családi helyzet (családi állapot és családi kötelek);
- az érintett tagállamban való tartózkodás hossza és folyamatossága;⁵⁵
- munkavállalási helyzet (a folytatott tevékenység jellege és egyedi jellemzői, különösen az ilyen tevékenység szokásos folytatásának a helye, a tevékenység állandósága és a munkaszerződés időtartama);
- nem jövedelemszerző tevékenység folytatása;
- diákok esetében a bevételi forrás;
- a lakáshelyzet, különösen annak állandósága;
- a tagállam, amelyben a személy belföldinek számít adóügyi szempontból;
- a költözés okai;
- a körülmények összességéből kitűnő szándék.

Ezek a kritériumok megkülönböztetést tesznek a szokásos lakóhely objektív sajátosságaira vonatkozó elemek, mint a tagállam területén tartózkodás időtartama és folyamatossága, és a személy helyzetére vonatkozó elemek között. Valamennyi ilyen

⁵⁴ C-13/73. sz. *Hakenberg* ügy [1973] EBHT 935, 29–32. bekezdés.

⁵⁵ Nem lehet azonban megkövetelni egy adott minimális tartózkodási időtartamot, C-90/97. sz. *Swaddling* ügy [1999] EBHT I-1075, 30. bekezdés.



elem pusztán ténybeli kritérium, azaz a jogszerűségétől függetlenül kell őket értékelni (pl. a fizetett tevékenység természete és egyedi jellemzői szerepet játszanak illegális foglalkoztatás esetén is).

Az érintett személy szándékát aszerint kell értékelni, „ahogyan az kitűnik a körülmények összességéből”. Ez azt jelenti, hogy a szándékot ténybeli bizonyítékoknak kell alátámasztaniuk, azaz csak akkor lehet figyelembe venni, ha objektív tények és körülmények támasztják alá. A pusztán kijelentés, hogy a személy egy adott helyet tekint a lakóhelyének vagy szeretné, hogy az legyen, nem elegendő.

A 987/2009/EK rendelet 11. cikkének alkalmazása esetén, vagyis ha nézetkülönbség van két vagy több tagállam intézményei között egy személy lakóhelyének megállapítása tekintetében, a 987/2009/EK rendelet 11. cikkének (2) bekezdése úgy rendelkezik, hogy az érintett személy szándéka dönti el a vitát, azaz ha a vonatkozó tényeken alapuló különböző kritériumok megfontolása nem vezet egyértelmű helyzethez.

Egy személy, aki egy másik országba költözik anélkül, hogy érdemi kapcsolatot tartana fenn a származási országgal, nem tekinthető többé úgy, hogy ott „lakik”, még ha vissza is szándékozik térni abba az országba. Ez alkalmazandó például, ha egy migráns nem hagy hátra családtagot, házat vagy bérelt lakást vagy lakcímet, ahol elérhető a származási országban.

A lakóhely megállapítására fent megállapított kritériumok nem kizárólagosak. Csak „adott esetben” alkalmazandók, azaz nem valamennyi kritérium alkalmazható minden helyzetben. Ezek a Bíróság vonatkozó ítélezési gyakorlatából és a 987/2009/EK rendelet 11. cikkének (1) bekezdéséből erednek, de más kritériumok is szerepet játszhatnak.

Gyakran az intézmények egyszerűen feltételezik, hogy a lakóhely azonos azzal a hellyel, ahol a személy kijelentése szerint a lakcíme van. A bejelentkezés ugyan utalhat a személy szándékára, de egyáltalán nem döntő és nem alkalmazható előfeltételként annak elfogadására sem, hogy egy személy egy adott helyen lakik.

A Bíróság által megállapított és a 987/2009/EK rendelet 11. cikkének (1) bekezdésében szereplő különböző kritériumok ugyan nem mindig azonos súlyúak vagy fontosságúak, viszont nincs hierarchia közöttük. Nincs olyan gyorsan alkalmazható ökölszabály, amely döntőnek tekinthető, hanem minden egyes esetet az egyedi jellemzői alapján kell megítélni valamennyi vonatkozó tény és körülmény átfogó értékelésével.

4. Néhány példa, amikor a lakóhely megállapítása nehéz lehet

Egy személy lakóhelyének a megállapítása különösen nehéz lehet két helyzetben:

- a) Nagyon mobil személyek esetében, akik gyakran költöznek egyik tagállamból a másikba, vagy egyidejűleg két vagy több tagállamban élnek (= pozitív kollízió több lehetséges lakóhely között) valamint



- b) nagyon instabil körülmények között, pl. szükséglakásban, kórházban, diákszállón vagy börtönben élő személyek, akik helyzetüket csak ideiglenesnek tekintik, de nincs máshol szokásos lakóhelyük vagy állandó címük (negatív kollízió, amikor nincs egyértelmű szokásos lakóhely).

Az alábbi **példák** csak útmutatásul szolgálnak és néhány egyszerű esetet tisztáznak. Nem mentesítik az érintett intézményt az egyedi eset saját konkrét jellemzőinek és körülményeinek az értékelése alól.

A példák célja felhívni a figyelmet olyan konkrét jellemzőkre, amelyek sok esetben fennállhatnak, még akkor is, ha a valódi eseteknek több konkrét jellemzője van, és megmutatni, hogyan kell ezeknek a konkrét jellemzőknek a súlyát megállapítani a lakóhely tekintetében. A példák azonban nem értékelik vagy állapítják meg, hogy melyik ország joga alkalmazandó egy adott helyzetben, vagy melyik ország feladata az ellátások nyújtása.

A példák bemutatják az indoklást, amely alapján konkrét megoldásra lehet jutni a rendelkezésre álló információk alapján, de nem zárják ki, hogy valamennyi vonatkozó tény és körülmény átfogó értékelése eltérő eredményre vezethet, ha ezt az eset további vagy eltérő vonatkozásai indokolják. Azt is fontos megjegyezni, hogy a példák egy adott pillanatban fennálló helyzetet írnak le, és a lakóhely értékelése eltérő lehet, ha a helyzet hosszabb ideig fennáll, vagy ha a körülmények idővel megváltoznak.

4.1. Határ menti ingázók

A úr belga állampolgár és Belgiumban él feleségével és két gyermekével. Franciaországban dolgozik, ahol bérel egy lakást. Minden hétvégén rendszeresen hazamegy a családjához.

Értékelés

A úr az ideje nagy részét Franciaországban tölti. Itt van állandó munkahelye és itt folytat szokásosan gazdasági tevékenységet. Másrészt a lakás- és családi helyzete egyértelműen arra utal, hogy az érdekeltségének központja továbbra is Belgiumban van. Szoros kapcsolatot tart fenn a családjával és a családjának az otthonával, ahova hétvégenként rendszeresen hazatér. Ez azt mutatja, hogy csak ideiglenesen szándékozik Franciaországban tartózkodni, csak amíg a munkája miatt ez szükséges.

Következtetés

Mivel A úr csak ideiglenesen szándékozik Franciaországban tartózkodni és ez idő alatt erős kapcsolatot tart fenn a családjával Belgiumban, az érdekeltségének központja és ezért a szokásos lakóhelye még Belgium. A úr tipikus határ menti ingázó a 883/2004/EK rendelet 1. cikkének f) pontja értelmében.⁵⁶

4.2. Idénymunkások

B úr lengyel diák, aki pincérként dolgozik egy szállodában egy osztrák sípályán karácsonytól áprilisig. Ez idő alatt egy kis szobában lakik a szállodában, ahol dolgozik. Ezután vissza akar térni Lengyelországba a szülei otthonába.

⁵⁶ 76/76. sz. *Di Paolo* ügy [1977] EBHT 315, 17–20. bekezdés.



Értékelés

Az előző példától eltérően B úr nem tér rendszeresen vissza a hazájába az idénymunka során. Az ausztriai lakáshelyzete azonban azt mutatja, hogy nincs szándékában állandó jelleggel ott élni. Csak a munkája miatt tartózkodik Ausztriában. Nincs állandó munkaviszonya, csak egy határozott idejű munkaszerződése. Az a szándéka, hogy a munkaviszonyának a megszűnése után visszatérjen a hazájába, amelyet a lakás- és munkafeltételeinek a tényleges körülményei is alátámasztanak, is azt mutatja, hogy fenntartotta a szokásos lakóhelyét Lengyelországban.

Következtetés

A legtöbb idénymunkához hasonlóan B úr csak ideiglenesen tartózkodik abban az országban, ahol a munkaviszonya van, és ezért az idénymunkája során fenntartja a lakóhelyét a származási országában.

4.3. Kiküldött munkavállalók (A)

C úr Franciaországban él a családjával. A munkáltatója két évre kiküldte Belgiumba. A szabadsága idején visszatér Franciaországba az ott élő családjához. A Franciaország és Belgium közötti adóegyezmény értelmében csak a kezdeti hathónapos időtartam alatt fizeti a francia jövedelemadó Franciaországban, azután már Belgiumban. A belgiumi munkavállalása után vissza szándékozik térni Franciaországba a családi otthonába.

Értékelés

A kiküldetés időben korlátozott és ezért ideiglenes természetű. Azt tény, hogy C úr családja továbbra is Franciaországban él a kiküldetés ideje alatt, ugyancsak azt mutatja, hogy fenntartja a szokásos lakóhelyét a származási országában a kiküldetés ideje alatt.

Ezen nem változtat az a tény, hogy az adóegyezmények szerint általában az adókat csak a kiküldetés kezdeti hathónapos időtartama alatt fizetik a származási országban, utána a munkavállalás országában fizetik.

Következtetés

C úr a származási országában (Franciaországban) él a kiküldetési időszak alatt is.

4.4. Kiküldött munkavállalók (B)

D úr Franciaországban él a családjával. A munkáltatója két évre kiküldte Belgiumba. A franciaországi házat kiadja egy másik családnak és a családjával az új munkahelyére költözik Belgiumba.

Értékelés

Az előző példától eltérően D úr a családjával az új munkavállalásának az országába költözik a kiküldetésének az idejére. Mivel a franciaországi házat kiadta egy másik családnak, nem fog rendszeresen visszatérni.

Következtetés

D úr családi helyzete és munkavállalási helyzete is azt mutatja, hogy ténylegesen áthelyezte az érdekeltségének központját Belgiumba, és ezért ott lakik a kiküldetésének az időtartama alatt.



4.5. Diákok (A)

E úr diák. A szülei Belgiumban élnek, de ő Párizsban folytatja a tanulmányait, ahol egy kis lakást bérel. A tanulmányait a szülei finanszírozzák. Minden hétvégén hazamegy a szüleihez.

Értékelés

E úr tanulmányai nem jövedelemszerző tevékenységet képeznek, ami a 987/2009/EK rendelet 11. cikkének (1) bekezdésében felsorolt elemek egyike. Másrészt a tanulmányait a szülei finanszírozzák, akik még eltartják. A diákok esetében a bevételi forrást a 987/2009/EK rendelet 11. cikkének (1) bekezdése az egyik figyelembe veendő kritériumként szerepeltette.

Következtetés

Az a tény, hogy E úr minden hétvégén visszatér a szülei otthonába, és még a szülei tartják el, akik a tanulmányait finanszírozzák, határozottan azt mutatja, hogy a szokásos lakóhelye még Belgium, ahol a szülei élnek.

4.6. Diákok (B)

F úr diák. A szülei Belgiumban élnek, de ő Párizsban folytatja a tanulmányait, ahol egy kis lakást bérel. Francia ösztöndíjra jogosult, amely fedezi valamennyi kiadását. A hétvégét legtöbbször Franciaországban tölti a barátaival.

Értékelés

Ebben a helyzetben a 987/2009/EK rendelet 11. cikkének (1) bekezdésében felsorolt legtöbb elem (nem jövedelemszerző tevékenység, jövedelemforrás, lakáshelyzet) azt a feltevést támasztják alá, hogy F úr áthelyezte az érdekeltségének központját Franciaországba.

Következtetés

Mivel F úr Franciaországban megélhetéssel rendelkezik és függetlenül él ott, ott lakónak tekinthető.

4.7. Nyugdíjasok (A)

G úr német nyugdíjas. Németországban van egy kertés háza. Korábban a szabadságát legtöbbször Spanyolországban töltötte a feleségével. Nyugdíjazásuk után vásároltak egy kis lakást Spanyolországban azon az üdülőhelyen, ahol a legtöbbször nyaraltak. Most az év egyik felében a spanyolországi lakásban laknak, az év másik felében pedig a németországi házukban.

Értékelés

Egy ilyen helyzetben sem a németországi vagy spanyolországi tartózkodás hossza vagy folytonossága, sem a családi helyzet nem ad világos választ. Lehetne úgy tekinteni, hogy hathavonta áthelyezi a lakóhelyét, de az ilyen, egy éven belüli két váltakozó lakóhelyre vonatkozó feltevés kerülendő.



Az a tény, hogy G úr és felesége házzal rendelkezik Németországban és csak egy kis lakással Spanyolországban, német állampolgárok, életük aktív időszakának nagy részét Németországban töltötték, (csak) német nyugdíjat kapnak, azt a feltevést támasztja alá, hogy fenntartják a legszorosabb kapcsolatokat, azaz a személyes, társadalmi és gazdasági érdekeltségi központjukat Németországban még akkor is, amikor Spanyolországban tartózkodnak.

Következtetés

G úr és felesége lakóhelye továbbra is Németországban van még akkor is, amikor Spanyolországban laknak.

4.8. Nyugdíjasok (B)

H úr, aki az Egyesült Királyság állampolgára, úgy dönt, hogy Portugáliába költözik a feleségével a nyugdíjas éveire. Vásárol egy házat Portugáliában, de megtartja a házat az Egyesült Királyságban, amelyben most a lányának a családja lakik. De nem úgy tekintik a házukat Portugáliában mint a „lakóhelyüket”, és úgy gondolják, hogy a lakóhelyük továbbra is az Egyesült Királyság.

Értékelés

Az előző esettől eltérően H úr és felesége az idejének nagy részét Portugáliában tölti. Még van egy házuk az Egyesült Királyságban, de ott a gyermekeik családja lakik. Még vannak kulturális és gazdasági kapcsolataik az Egyesült Királysággal, ahol felnőttek, ahol az aktív életük nagy részét töltötték és ahonnan nyugdíjat kapnak, de elsődleges az a tény, hogy ténylegesen és teljes körűen Portugáliába költöztek.

Következtetés

Az ellenkező értelmű kijelentésük ellenére úgy kell tekinteni, hogy H úr és felesége lakóhelye Portugália.

4.9. Nem aktív, nagyon mobil személyek (A)

I úr egyedülálló és munkanélküli. Munkahelykeresés érdekében otthagyja a családja házat és egy másik tagállamba költözik, ahol nincs bejelentett lakcíme és állandó munkája, az éjszakákat egy barátjának a lakásában tölti. Megpróbál utcazenélésből megélni és így pénzt gyűjteni.

Értékelés

I úrnak nincsenek szoros társadalmi és gazdasági kapcsolatai a tagállammal, ahol most él. Nincs állandó otthona és címe sem abban az országban. Ezért feltehető, hogy még fenntartja a lakóhelyét ott, ahol a családja él, ami a legstabilabb elem a helyzetében.

Következtetés

I úr fenntartja a lakóhelyét a származási országában a másik tagállamban történő tartózkodása során.



4.10. Nem aktív, nagyon mobil személyek (B)

J úr egyedülálló és munkanélküli. Munkahelykeresés érdekében felmondja a származási országában levő lakása bérleti szerződését és egy másik tagállamba megy az összes személyes holmijával. Nem tartja fenn a lakcímét a származási országában és kijelenti, hogy nincs szándéka visszatérni.

Értékelés

J úrnak nincsenek szoros társadalmi és gazdasági kapcsolatai a tagállammal, ahol most él. Nincs állandó otthona és címe sem abban az országban. Azonban megszakította a kapcsolatokat a származási országával és már szokásos lakóhelye sincs ott. A szándékára vonatkozó kijelentését azért alátámasztják a tényleges körülmények.

Következtetés

Habár J úr a barátja lakásában történő jelenlegi tartózkodását csak „ideiglenes” megoldásnak tekinti, ezt kell tekinteni a szokásos lakóhelyének a 883/2004/EK rendelet 1. cikkének j) pontja szerint, mivel nem tartott fenn szoros kapcsolatot más hellyel, és ezért nem tekinthető úgy, hogy máshol van a lakóhelye.



IV. rész: Átmeneti rendelkezések

1. Léteznek-e különös szabályok, ha az alkalmazandó jogot az 1408/71/EGK rendelet vagy 2012. június 28. előtt a 883/2004/EK rendelet alapján már meghatározták?

A 883/2004/EK rendelet 87. cikkének (8) bekezdése és 87a. cikke úgy rendelkezik, hogy amennyiben egy személy az új rendelet bevezetésének következtében az 1408/71/EGK rendelettel vagy a 2012. június 28. előtt hatályos 883/2004/EK rendelettel összhangban megállapítottól eltérő tagállam jogának hatálya alá tartozna, akkor a korábbi határozat marad érvényben – feltéve, hogy az adott helyzet változatlan marad.

A 87. cikk (8) bekezdése és a 87a. cikk alkalmazásának első követelménye az, hogy a 883/2004/EK rendelet vagy a 465/2012/EU rendelet hatálybalépése következtében egy személy az 1408/71/EGK rendelet II. címével vagy 2012. június 28. előtt a 883/2004/EK rendelet II. címével összhangban megállapítottól eltérő tagállam jogának a hatálya alá tartozzon⁵⁷.

A 87. cikk (8) bekezdésének és a 87a. cikknek az alkalmazására vonatkozóan a második követelmény az, hogy az adott helyzet változatlan maradjon.

E rendelkezés célja, hogy elejét vegye az új rendeletre való áttérés miatt az alkalmazandó joggal kapcsolatban bekövetkező számos változásnak, és „zökkenőmentes átállást” tegyen lehetővé az érintett személy számára az alkalmazandó jog tekintetében, ha eltérés mutatkozik az 1408/71/EGK rendelet szerint vagy a 883/2004/EK rendelet korábbi szövegezése szerint alkalmazandó jog (illetékes tagállam) és a 883/2004/EK rendelet módosított szabályai szerint alkalmazandó jog között.

Az igazgatási bizottságban lefolytatott vita megmutatta, hogy egyszerű szabályokat kell megállapítani, és az összes kijelölt intézménynek egységesen kell alkalmaznia azokat annak érdekében, hogy a használt kritériumokat tisztességesnek, alkalmasnak és átláthatónak érzékeljék.

Az 1408/71/EGK rendelet értelmében az illetékes tagállam által kijelölt intézmény az érintett személy számára olyan igazolást köteles kiállítani, amely szerint az általa alkalmazott jog hatálya alá tartozik (az 574/72/EGK rendelet 12a. cikke⁵⁸). A 883/2004/EK rendelet értelmében az illetékes tagállam kijelölt intézménye szintén köteles értesíteni az érintett személyt, és kérésre igazolni az alkalmazandó jogot (az 987/2009/EK rendelet 16. cikkének (5) bekezdése és 19. cikkének (2) bekezdése). Mivel az 1408/71/EGK rendelet vagy a 883/2004/EK rendelet szerint legutóbb meghatározott és az alkalmazandó jogra vonatkozó igazolást kiadó illetékes tagállam

⁵⁷ Az igazgatási bizottság megállapodott abban, hogy a 883/2004/EK rendelet 87. cikkének (8) bekezdése azokra a rajnai hajósokra is alkalmazandó, akikre vonatkozóan az alkalmazandó jogszabályokat már korábban megállapították az 1408/71/EGK rendelet 7. cikkének (2) bekezdése szerint.

⁵⁸ A Tanács 1972. március 21-i 574/72/EGK rendelete a szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra és családtagjaikra történő alkalmazásáról szóló 1408/71/EGK rendelet végrehajtására vonatkozó szabályok megállapításáról, HL L 74., 1972.3.27., 1. o.



tudja a legjobban ellenőrizni, hogy a helyzet a 883/2004/EK rendelet vagy későbbi módosításai hatálybalépése után is változatlan maradt-e, **a következő megállapodás született:**

- Szükség esetén az 1408/71/EGK rendelet vagy a 883/2004/EK rendelet szerint legutóbb meghatározott és az alkalmazandó jogra vonatkozó igazolást (E 101 nyomtatvány, A1 hordozható dokumentum) kiadó illetékes tagállam ellenőrzi, hogy a vonatkozó helyzet változatlan maradt-e, és ha igen, új igazolást ad ki az alkalmazandó jogról (A1 hordozható dokumentum).

Az adott helyzet megváltozása az érintett személy vagy munkáltatója azon ténybeli helyzetére utal, amely döntő tényező lett volna az alkalmazandó jognak az 1408/71/EGK rendelet vagy a 883/2004/EK rendelet II. címének korábbi szövegezése szerinti legutóbbi meghatározásánál. **Ezért:**

- A 883/2004/EK rendelet 87. cikkének (8) bekezdésében és 87a. cikkében említett „adott helyzet” megváltozása azt jelenti, hogy a 883/2004/EK rendelet vagy későbbi módosításainak hatálybalépését követően az alkalmazandó jognak az 1408/71/EGK rendelet II. címe vagy a 883/2004/EK rendelet szerinti meghatározása szempontjából döntő fontosságú tényállás megváltozott, és a változás következtében az érintett személy más tagállam jogának hatálya alá tartozna, mint amit legutóbb az 1408/71/EGK rendelet II. címe vagy a 883/2004/EK rendelet szerint meghatároztak.
- Főszabály szerint az új munkaviszony létesítése (azaz a munkáltató megváltozása), az egyik munkaviszony megszüntetése, illetve a határokon átnyúló lakóhelyváltás mindig az adott helyzet megváltozásának minősül. Ha az álláspontok eltérőek, az érintett intézmények közös megoldást keresnek.
- Az alkalmazandó jogról szóló igazolás (E 101 nyomtatvány, A1 hordozható dokumentum) érvényességének lejártja nem minősül az „adott helyzet” megváltozásának.
- Annak a személynek, aki azon tagállam jogának hatálya alá kíván tartozni, amely a 883/2004/EK rendelet módosított változatának értelmében lenne rá alkalmazandó, kérelmet kell benyújtania e rendelet 87. cikkének (8) bekezdése vagy 87a. cikke szerint a szóban forgó tagállam kijelölt intézményéhez, vagy – ha két vagy több tagállam területén folytat tevékenységet – a lakóhelye szerinti tagállam kijelölt intézményéhez.

1. példa

Egy személy 2010. január 1-jétől kezdődően egyetlen munkáltatónál dolgozik munkavállalóként Franciaországban, ahol lakik is, valamint Spanyolországban, ahol munkáltatójának a székhelye található. Tevékenységének csupán 15%-át folytatja Franciaországban. Az 1408/71/EGK rendelet 14. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. francia bekezdése szerint Franciaország az illetékes tagállam, a 883/2004/EK rendelet 13. cikke (1) bekezdésének a) pontja szerint viszont nem. Ez azt jelenti, hogy a 87. cikk (8) bekezdése alkalmazandó, és a személy a 883/2004/EK rendelet



hatálybalépése után továbbra is a francia jog hatálya alá tartozik, amennyiben a 883/2004/EK rendelet 87. cikkének (8) bekezdése alapján nem dönt a spanyol jog alkalmazandósága mellett.

2. példa

Egy pilóta Németországban lakik, és 2009 óta egy Írországban bejegyzett székhellyel rendelkező légitársaságnál dolgozik. Bázishelye Luxemburgban van. Az 1408/71/EGK rendelet értelmében a pilóta elsődlegesen nem Németországban dolgozott, ezért Írország az illetékes tagállam. Keresőtevékenysége érdemi részét azonban 2010. május 1. után a 883/2004/EK rendelet értelmében Németországban végezte. A 883/2004/EK rendelet 87. cikke (8) bekezdésének alkalmazása révén a pilóta később is az 1408/71/EGK rendelet II. címe értelmében legutóbb meghatározott jog hatálya alatt maradhatott (Írország). A 883/2004/EK rendelet 87a. cikkének eredményeképpen 2022. június 27-ig⁵⁹ az ír szociális biztonsági jogszabályok hatálya alá tartozhat, ha a helyzete változatlan marad, habár bázishelye Luxemburgban van.

A 883/2004/EK és a 987/2009/EK rendelet 2012. április 1. óta vonatkozik Svájcra, 2012. június 1. óta pedig Izlandra, Liechtensteinre és Norvégiára is. Mivel az átmeneti időszak védelmi záradékot jelent és megvéd az alkalmazandó jog megváltozásától az alkalmazandó jogra vonatkozó új szabályokra való átállás időpontjában, a 87. cikket analógiával a teljes 10 éves időszakra alkalmazni kell. Ez azt jelenti, hogy a 10 éves átmeneti időszak Svájc esetében 2022. március 31-én, Izland, Liechtenstein és Norvégia esetében pedig 2022. május 31-én jár le.

A 465/2012/EU rendelettel bevezetett módosítások – például a bázishely bevezetése mint a hajózó és légiutaskísérő-személyzet esetében alkalmazandó jogszabályok meghatározásának döntő eleme – Izland, Liechtenstein és Norvégia esetében 2013. február 2. óta alkalmazandó.

A harmadik országok állampolgárai tekintetében az 1231/2010/EU rendelet 2011. január 1-jén lépett hatályba, aminek következtében a 883/2004/EK rendelet 87. cikkének (8) bekezdésében meghatározott átmeneti időszak 2020. december 31-én, a 87a. cikkben megadott időszak pedig 2022. június 27-én jár le.

2. Melyik naptól kell az alkalmazandó jogszabályokat alkalmazni, ha az átmeneti rendelkezések hatálya alá tartozó személy kéri, hogy jogállását a 883/2004/EK rendelet új szabályai szerint állapítsák meg?

Ahogy már jeleztük, az a személy, akire vonatkozóan az alkalmazandó jogot az 1408/71/EGK rendelet vagy 2012. június 28. előtt a 883/2004/EK rendelet szerint határozták meg, kérheti, hogy a 883/2004/EK rendelet módosított szövege értelmében alkalmazandó jog hatálya alá tartozzon. Ami az 1408/71/EGK és a 883/2004/EK

⁵⁹ 10 évvel a 465/2012/EU rendelet hatálybalépése után.



rendeletek közötti átmenetet illeti, ha a személy 2010. július 31-ig benyújtotta kérelmét, az alkalmazandó jogban beálló változás 2010. május 1-jétől, azaz az új rendeletek hatálybalépésének napjától hatályos lesz. Ha a kérelmet 2010. július 31., azaz az új rendeletek hatálybalépését követő három hónap letelte után vették kézhez, a hozott határozat a kérelem benyújtásának hónapját követő hónap első napjától hatályos.

Ami a 883/2004/EK rendelet és a 465/2012/EU módosító rendelet közötti átmenetet illeti, a 2012. szeptember 29-ig benyújtott kérelmek hatálybalépésének napjaként 2012. június 28-át kell tekinteni. A 2012. szeptember 29. után benyújtott kérelmek a benyújtás hónapját követő hónap első napján lépnek hatályba.

