

**Vállalkozási feltételek
Németországban és Ausztriában
2022.**

Budapest, 2021. december

A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara kiadványa

Kiadja az MKIK Szolgáltató Nonprofit Kft.
Felelős kiadó: Való-Sipos Ágnes, ügyvezető

Szerzők: Nagy Lajosné
Mervai Péter

Nyomás: Kamaraprint Kft.

Tartalomjegyzék

ELŐSZÓ.....	5
VÁLLALKOZÁSI FELTÉTELEK NÉMETORSZÁGBAN	12
VÁLLALKOZÁSI FELTÉTELEK NÉMETORSZÁGBAN VÁLLALKOZÁSI SZERZŐDÉS	
(„WERKVERTRAG”) KERETÉBEN	12
<i>Tevékenység-bejelentés igazolása – Gewerbe-Anmeldung</i>	<i>14</i>
<i>Kézműves kamarai jegyzékbe történő bejegyzés.....</i>	<i>16</i>
<i>Adóhatósági igazolás.....</i>	<i>20</i>
<i>Idegenrendészeti és népesség-nyilvántartási előírások</i>	<i>21</i>
<i>Bérek.....</i>	<i>21</i>
<i>A munkavállalók szakmai végzettsége.....</i>	<i>25</i>
<i>Kiküldetési szabályok.....</i>	<i>25</i>
<i>Kiküldetési törvény, minimálbér-törvény</i>	<i>26</i>
<i>Bejelentési kötelezettség a minimálbér-törvény alapján</i>	<i>32</i>
<i>Megbízói felelősségvállalás.....</i>	<i>33</i>
<i>Építőipari szabadságpénztár (ULAK).....</i>	<i>33</i>
<i>Állványzatépítési és –szerelési Szabadságpénztár</i>	<i>35</i>
<i>A vállalkozási szerződés vizsgálata</i>	<i>35</i>
<i>Tudnivalók szállítmányozók, fuvarozók, személyszállító, valamint</i>	
<i>vállalkozási szerződéses cégek gépkocsivezetői részére</i>	<i>36</i>
VÁLLALKOZÁSI FELTÉTELEK NÉMETORSZÁGBAN MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS	
(„ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG”) KERETÉBEN	36
<i>Bérezési feltételek.....</i>	<i>38</i>
EGYÉNI VÁLLALKOZÓK, EGYÉNI VÁLLALKOZÁSOK	42
<i>Társadalombiztosítás</i>	<i>48</i>
<i>Színlelt egyéni vállalkozás problémaköre</i>	<i>50</i>
EGYÉNI VÁLLALKOZÓK TÁRSAS VÁLLALKOZÁSI FORMÁI	51
<i>Polgári jogi társaság (német rövidítése: GbR).....</i>	<i>51</i>
<i>Vállalkozói társaság.....</i>	<i>52</i>
<i>GmbH & Co.KG.</i>	<i>52</i>
<i>Részmunkaidős foglalkoztatási formák.....</i>	<i>52</i>
SPECIÁLIS TUDNIVALÓK NÉMETORSZÁGBAN	56
<i>A cégek adóztatása.....</i>	<i>56</i>
<i>Munkavédelem.....</i>	<i>59</i>
<i>Személygépkocsi használata.....</i>	<i>60</i>
<i>Lakcímbejelentési kötelezettség.....</i>	<i>61</i>
<i>Rádió, televízió előfizetés.....</i>	<i>62</i>

VÁLLALKOZÁSI FELTÉTELEK AUSZTRIÁBAN	64
<i>Tevékenység bejelentése</i>	<i>65</i>
<i>Megbízói felelősségvállalás.....</i>	<i>68</i>
<i>Iparüzési feltételek határon átnyúló szolgáltatás esetén</i>	<i>68</i>
<i>Szakmai felelősségbiztosítás.....</i>	<i>69</i>
<i>Biztosítási konstrukció.....</i>	<i>70</i>
<i>Iparüzési feltételek Ausztriában letelepedve (vállalkozást alapítva) ...</i>	<i>73</i>
<i>Építésszek, mérnökök határon átnyúló szolgáltatásnyújtásával, illetve ausztriai letelepedésével kapcsolatos tudnivalók</i>	<i>73</i>
<i>Idegenrendészeti előírások.....</i>	<i>74</i>
<i>Kiküldött munkavállalók bejelentése.....</i>	<i>74</i>
<i>Foglalkoztatói igazolás (Dienstzettel)</i>	<i>75</i>
<i>Kiküldött munkavállalók bérezése.....</i>	<i>76</i>
<i>Munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos tudnivalók.....</i>	<i>77</i>
<i>Munkaügyi ellenőrzések.....</i>	<i>78</i>
<i>Munkaidő, szabadság</i>	<i>80</i>
<i>Építőipari Szabadságpénztár (BUAK).....</i>	<i>80</i>
<i>Építőipari munkavégzés bejelentése a munkavédelmi felügyelőségen</i>	<i>82</i>
SPECIÁLIS TUDNIVALÓK AUSZTRIÁBAN	84
<i>Telephely létesítése</i>	<i>84</i>
<i>Általános forgalmi adó (ÁFA)</i>	<i>86</i>
ÁLTALÁNOS TUDNIVALÓK.....	88
<i>Kiküldetés – A1-igazolás.....</i>	<i>88</i>
<i>Európai Egészségbiztosítási Kártya.....</i>	<i>95</i>
<i>A munkavállalók bérezése</i>	<i>96</i>
<i>A munkavállalók adózása</i>	<i>98</i>
<i>Szociális hozzájárulási adó, járulékok</i>	<i>99</i>
<i>Szakképzési hozzájárulás</i>	<i>103</i>
<i>Iparüzési adó.....</i>	<i>103</i>
<i>Innovációs járulék.....</i>	<i>104</i>
<i>Munkaszerződés és kiküldetés</i>	<i>105</i>
<i>Foglalkoztatáshoz kapcsolódó adatkezelés - GDPR.....</i>	<i>106</i>
HASZNOS LINKEK:	108
MELLÉKLETEK.....	109

ELŐSZÓ

Tisztelt Olvasó!

A magyar gazdaságnak évszázadokra visszanyúló, jelentős német és osztrák piaci irányultsága napjainkban is jellemző. Magyarország Európai Unió csatlakozása óta a hazai vállalkozások életében számos új jogszabály és piaci körülmény vált fontossá, melyek ismerete nélkül nem lehet sikeresen vállalkozni ezekben az országokban.

A határon átnyúló építőipari szolgáltatásokra vonatkozó korlátozások több éve megszűntek már, lehetővé vált a munkaerő-kölcsönzés is, valamint a magyar munkavállalók is korlátozások nélkül vállalhatnak munkát németországi és ausztriai székhelyű munkáltatóknál.

A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK) az Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége (ÉVOSZ) közreműködésével adja közre tájékoztató kiadványát „**Vállalkozási feltételek Németországban és Ausztriában – 2022**” címmel. A kiadvány részletes ismertetést ad azokról a tudnivalókról, amelyeket a vállalkozóknak németországi és ausztriai tevékenységük végzése során mindenképpen figyelembe kell venniük. A naprakész információkat tartalmazó kiadvány hasznos segítséget nyújt mindazoknak, akik már évek óta jelen vannak a német és az osztrák piacon, mind pedig azon vállalkozások részére, amelyek ezután kívánnak aktív piaci szereplőkké válni.

A kiadvány összefoglaló információkat ad a németországi és ausztriai foglalkoztatási és vállalkozási előírásokról, valamint az egyéni vállalkozók lehetőségeiről és a munkaerő-kölcsönzés feltételeiről.

Koji László

*a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara
Építésgazdasági Kollégiumának elnöke*

A koronavírus-járvánnyal összefüggő beutazási, tartózkodási és munkavégzési feltételek az anyag összállításának idején (2021. december)

A Robert-Koch-Institut (a német járványügyi intézet) **2021. november 7. 00:00 órától** magas fertőzöttségű területté (Hochrisikogebiet) sorolta be Magyarországot.

A Németországba beutazók, függetlenül attól, hogy mely országból és milyen közlekedési eszközzel utaznak be, kötelesek maguknál tartani:

- vagy egy érvényes és teljeskörű védettséget igazoló, német, angol vagy francia nyelvű dokumentumot (oltottsági igazolvány), erre legcélszűbb az Európai Unió igazolvány, mert a magyar védettségi igazolványt nem fogadják el,
- vagy a vírusfertőzés utáni, minimum 28 napos, maximum 6 hónapnál nem régebbi felgyógyulásra vonatkozó igazolást,
- vagy egy kenetvéletől számított maximum 72 órás PCR-tesztet, illetve 48 órás antigén-tesztet.

További beutazási feltételek magas rizikójú területről:

Amennyiben a beutazás olyan országból történik, amelyiket a Robert-Koch-Institut (a német járványügyi intézet) magas rizikójú területté nyilvánított (Hochrisikogebiet), **Magyarországot 2021. november 7. 00:00 órától ide sorolják**, kötelező további szabályok betartása is:

Digitális beutazási bejelentés (Digitale Einreiseanmeldung)

Ha a beutazó a beutazását megelőző 10 napon belül magas fertőzöttségű országban tartózkodott, köteles a beutazás előtt beutazási bejelentést tenni a <https://www.einreiseanmeldung.de> internetes oldalon. Az oldalon nyelvválasztásra is van lehetőség, magyar nyelv is választható.

A bejelentést a rendszer visszaigazolja. Ezt az igazolást a beutazónak magánál kell tartani és kérésre a közlekedési szolgáltatóknak (légi-, vasúti- és autóbusz szolgáltatók), valamint a határőrizeti szerveknek be kell mutatni.

A visszaigazolásán található egy személyre szabott link is, amelyen a beutazáskor kötelezően meglévő, és a fentebb említett általános beutazási feltételek között felsorolt igazolások valamelyikét fel kell tölteni.

Amennyiben a beutazási bejelentés digitális formában valamilyen oknál fogva nem tehető meg, akkor a

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Transport/Ersatzmitteilung_HUN.pdf?__blob=publicationFile

linken található magyar nyelvű nyomtatványon kell a bejelentést megtenni. Ezt az igazolást a beutazónak magánál kell tartani és kérésre a közlekedési szolgáltatóknak (légi-, vasúti- és autóbusz szolgáltatók), valamint a határőrizeti szerveknek át kell adni.

Amennyiben erre valamilyen oknál fogva nem kerül sor, akkor ezt a kitöltött igazolást a beutazást követően postai úton kell eljuttatni az alábbi címre:

Deutsche Post E-POST Solutions GmbH
Aussteigekarte
69990 Mannheim

Karantén-kötelezettség

A magas fertőzöttségű területről beutazott személyek a Németországba történt beutazást követően kötelesek a legrövidebb úton szállás- vagy tartózkodási helyükre utazni és 10 napig házi karanténban tartózkodni.

A karantén-kötelezettség 10 napnál korábban is megszűnik, amennyiben a beutazott személy a digitális beutazási bejelentés visszaigazolásán feltüntetett egyéni linkre feltölti vagy az oltottsági igazolását, vagy a fertőzöttség utáni felgyógyulásra vonatkozó igazolását vagy egy negatív teszteredményt.

A karantén-kötelezettség a felsorolt dokumentumok valamelyikének feltöltése után azonnal megszűnik. Ez azt is jelenti, hogy egyáltalán nem kell házi karanténba vonulnia annak a beutazott személynek, aki már a beutazását megelőzően feltölti az oltottsági vagy a felgyógyulásra vonatkozó igazolás valamelyiket.

Amennyiben a beutazott személy negatív tesztet kíván feltölteni, arra csak a beutazást követő 5. nap után van lehetősége, tehát ez esetben a beutazást követően minimum 5 napot karanténban kell töltenie, azaz a beutazást megelőző tesztelést egy németországi újabb tesztelés követi. A minimum 5 napos karantén-kötelezettség rövidíthető igazoltan üzleti célú, maximum 5 napig tartó beutazás esetén. E körben egy Németországban 5 napon belül készített PCR-teszt negatív eredménye után a karantén-kötelezettség azonnal megszűnik.

Egyéb, a vírusjárvánnyal összefüggő tudnivalók:

A német szakhatóságok csak azokat a teljes védettséget nyújtó vakcina beadására vonatkozó igazolást fogadják el, amely vakcinák beoltását engedélyezte az EMA, az Európai Gyógyszerügynökség. Ebbe nem tartozik bele a Magyarországon is használt Szutnyik V és a Sinopharm vakcina.

A koronavírus-beutazási rendeletben a be nem oltottak esetében a beutazás feltételeként vagy 72 óránál nem régebbi PCR-tesztet, illetve 48 óránál nem régebbi antigén-tesztet ír elő, a gyakorlatban azonban országon belül, különböző intézmények látogatása vagy szolgáltatások igénybevétele esetén **kizárólag 48 óránál nem régebbi PCR-tesztet** fogadnak el.

A vírusjárvány elleni védekezés egyik előírása a maszkviselés. Általánosságban az orvosi maszk vagy az un. FFP2 (Magyarországon KN95 néven is ismert) viselése fogadott el. Ugyanakkor Bajorországban csak az FFP2 maszk viselését engedélyezik.

További szabályok:

3G szabály a tömegközlekedési eszközökön.

A 3G (geimpft, genesen, getestet – oltott, gyógyult, tesztelt) szabály szerint az oltatlan és a fertőzésből még nem gyógyult személy nem használhatja a tömegközlekedési eszközöket. Ez alól kivétel a taxival történő utazás. A közlekedési eszközök üzemeltetőit kötelezik a 3G valamelyikének megléte ellenőrzésére.

3G szabály (geimpft, genesen, getestet – oltott, gyógyult, tesztelt) a munkahelyeken.

A munkáltatók és munkavállalók azokra a munkahelyekre, ahol a közvetlen fizikai kapcsolattartás **nem zárható ki**, csak úgy léphetnek be, ha igazolhatóan oltottak, vagy gyógyultak, vagy teszteltek. E szempontból közömbös, hogy a közvetlen fizikai kapcsolattartásra ténylegesen sor kerül-e vagy sem. A szabályozás szerint nem csak a zárttéri munkahelyeket kell figyelembe venni, hanem egy üzemegeység szabadtéri területeit, az építkezési területeket, de a raktárhelyiségeket, a mosdókat és mellékhelyiségeket, az étkezési helyiségeket és a **közös szállásokat** is.

A munkáltató kötelessége az 3G meglétének egyikét ellenőrizni, annak hiányában a belépést megtagadni. A munkavállaló köteles magánál tartania a 3G valamelyikére vonatkozó igazolását, amennyiben ezt a munkáltatónál még nem regisztráltatta.

Azok a munkavállalók, akik a 3G meglétének egyikét sem tudják igazolni, csak akkor léphetnek be a munkahelyre, ha közvetlenül a munka felvétele előtt tesztvizsgálaton esnek át.

A fenti szabályozás a kölcsön-munkavállalókra is vonatkozik, valamint független attól, hogy a munkavállaló a német vagy egy külföldi társadalombiztosítás hatálya alá esik.

Nem vonatkozik a szabályozás („A munkáltató kötelessége az 3G meglétének egyikét ellenőrizni”) ugyanakkor azokra, akik egy adott munkahelyet ügyfélként, vagy

tárgyalópartnerként keresik fel. Más megközelítésben azonban az ügyfélnek vagy tárgyalópartnernek rendelkeznie kell a 3G igazolás valamelyikével.

A munkahelyre történő egyéni utazásra nem vonatkozik a szabályozás.

Ha azonban több, akár már 2 munkavállaló utaztatására a munkáltató által üzemeltetett gépkocsiban kerül sor, akkor a fenti szabályozás is automatikusan életbe lép. Ez akkor is így van, ha a nem a munkáltató által üzemeltetett gépkocsiban történik az utaztatás, de az utazás költségeit a munkáltató átvállalja/megtéríti.

Kinek kell a 3G valamelyikét igazolnia ?

A munkavállalónak és a munkáltatónak is.

Mely tesztekkel végezhető el a napi tesztelések ?

A tesztelésre elegendő egy COVID-19 antigén-gyorsteszt (Schnelltest) is. Minden, Németországban megvásárolható gyorsteszt megfelel ennek a kritériumnak. Ugyanakkor nem keverendő össze az otthon is elvégezhető ún. önteszt (Selbsttest), amelyet kizárólag magánhasználatra fejlesztettek ki. Az önteszt nem felel meg a szabályozás kritériumának.

Nem kötelező előírás a PCR-teszt alkalmazása, de van rá lehetőség.

A teszt eredményéről igazolással kell rendelkezni. Az otthon végzett antigén-gyorsteszt (Schnelltest) eredménye azonban nem számít igazolásnak. Csak a munkáltató (vagy annak erre a feladatra iskolázott képviselője) jelenlétében végzett gyorstesztelés eredménye fogadható el. A munkavállaló ugyanakkor nem jogosult arra, hogy a munkáltató kötelezően biztosítsa a jelenléti tesztelést.

Mennyi ideig érvényes egy teszteredmény ?

A teszteredmény nem lehet 24 óránál régebbi. A 24 órás időkeretet a munkahelyre történő belépés ideje alapján kell megállapítani. Tehát, ha egy munkavállaló reggel 8 órakor lépne be a munkahelyére, a teszteredményét pedig előző nap délelőtt 9 órakor kapta meg, akkor ez a teszteredmény még érvényes, mert a két időpont között nem járt le a 24 óra.

PCR-teszt esetén ez az időkeret 48 órát jelent.

Ki fizeti a tesztet ?

A hatályos rendelet szerint a munkáltatónak hetente két alkalommal kötelezően fel kell ajánlani az ingyenes tesztelést a munkavállalói részére. Ez vonatkozik az oltott, vagy gyógyult munkavállalókra is, ha azok teszteltetni akarják magukat.

Figyelem: a teszt beszerzésére vagy a teszteléssel megbízott harmadik félnek kifizetett összegekre vonatkozó számlákat 2022. március 19-ig meg kell őrizni !!!!

Kit kell kötelezően tesztelni ?

Mivel a kiküldött magyar munkavállalók gyakorlatilag nem kórházakban, idősok otthonában vagy más szociális intézményben dolgoznak, így csak a beoltatlan kiküldött munkavállalókat kell kötelezően tesztelni.

Sajnos a szputnyik vagy a sinopharm vakcinával beoltott magyar kiküldött munkavállalókat Németországban hivatalosan nem tekintik beoltottnak, így a tesztelési kötelezettség hivatalosan rájuk is vonatkozik. Ugyancsak nem fogadják el az antitest-tesztet.

Kell-e a munkavállalót a kötelező tesztelésről tájékoztatni ?

Gyakorlatilag igen. Csak abban az esetben nem kötelező a munkavállaló tájékoztatása, ha a munkáltató meggyőződött arról, hogy a munkavállaló már maga is ismeri a vonatkozó szabályozást. Ez az esetek legkevesében tétélezhető fel.

Milyen adatokat tárolhat a munkáltató ?

A 3G valamelyikének meglétét dokumentálni kell. Minden olyan személyre vonatkozó adatot tárolni kell, ami hatósági ellenőrzés esetén segíti a személyre vonatkozó azonosítást.

Napi tesztelés esetén esetén dokumentálni kell

- a tesztelés dátumát
- a tesztelt személy nevét és születési idejét
- a tesztelés fajtáját

Bármelyik 3G igazolást annak dokumentálást követő 6 hónap után törölni kell.

Kell-e naponta ellenőrizni a 3G valamelyikének meglétét ?

Alapvetően minden nap kell ellenőrizni a 3G valamelyikének meglétét.

Ugyanakkor arra is van lehetőség, hogy a beoltottak és gyógyultak az első ellenőrzés után ún. belépőkártyát kapjanak, amelynek érvényessége az oltottak esetében az oltottság érvényességének utolsó napja, gyógyultak esetében pedig a megbetegedést követő 6 hónap lejártá. Belépőkártya alkalmazása esetén naponta csak az oltatlanokat kell ellenőrizni.

Mi történik, ha a munkavállaló megtagadja a 3G igazolás valamelyikének bemutatását, illetve a kötelező tesztelést ?

Ez esetben meg kell tagadni a belépést. A munkavállalónak a le nem dolgozott időre nem jár bérezés.

Mi van akkor, ha a munkáltató 2G szabályozást vezet be?

A jelenlegi jogi helyzet alapján ez esetben az oltatlan munkavállalóknak tovább jár a bérezés, valamint felmondani sem lehet nekik.

Az ilyen helyzet (2G) problematikájára konkrét bírósági döntések természetesen még nincsenek, előrejelezhető azonban, hogy lesznek, mert a tendencia az, hogy egyre több munkáltató fontolgatja a 2G bevezetését a munkahelyén.

Home office-kötelezettség:

Irodai vagy azzal egyenértékű tevékenység esetén kötelezően biztosítani kell a homeoffice munkavégzést. Ez alól kivétel, ha a homeoffice-munkavégzés munkaszervezési okokból nem lehetséges (pl. postázás, árukiadás, stb.) A munkavállaló köteles a homeoffice-munkavégzés elfogadására, kivéve, ha ez a lakásában valamilyen oknál fogva nem lehetséges.

Tesztkötelezettség klinikákon és gondozóintézetekben:

A klinikák és gondozóintézetek dolgozói és látogatói csak napi negatív teszttel léphetnek be az intézménybe, függetlenül attól, hogy oltottak, gyógyultak vagy nem oltottak. Az oltottak és gyógyultak otthoni gyorseszttel is beléphetnek, illetve heti két alkalommal elvégzett PCR-teszttel.

Szigorú szakciók hamisított teszt- és oltási igazolások esetén:

Aki oltottsági-, gyógyultsági- vagy tesztigazolást hamisít, komoly büntetésre számíthat, amely 3 hónaptól 5 évig terjedő szabadságvesztéssel sújtható.

Vállalkozási feltételek Németországban

Magyarország 2004. május 1-jén csatlakozott az Európai Unióhoz. A csatlakozást követően Magyarország és az Európai Unió többi tagországa közötti áruforgalomban és tőkemozgásban, valamint a szolgáltatások, illetve a munkaerő szabad áramlásában a magyar-EU csatlakozási szerződés (CSSZ) egyes fejezeteiben foglaltak az irányadóak.

2011. májusától teljes mértékben megnyílt a lehetőség a magyar munkavállalók németországi foglalkoztatására, megszűnt a munkavállalási engedély kötelezettség az egyéni munkavállalók és a csoportos munkavégzésre kiküldött munkavállalók esetében is.

Ennek következtében:

- magyar munkavállaló Németországban munkavállalási engedély nélkül foglalkoztatható közvetlen németországi bejegyzésű vállalkozásnál, német munkaügyi és foglalkoztatási feltételek szerint;
- munkavállalók csoportos kiküldetése esetén megszűnt a magyar-német vállalkozási szerződéses kormánymegállapodásban előírt engedélyezési eljárás és a munkavállalási engedélyek kiadásához előírt és kötelezően betartandó feltételek, gyakorlatilag hatályát veszítette a kormánymegállapodás;
- lehetővé vált az engedélyhez kötött, legális munkaerő-kölcsönzés a 2017. április 1-jétől hatályos német munkaerő-kölcsönzési törvény feltételei szerint.

Vállalkozási feltételek Németországban vállalkozási szerződés („Werkvertrag”) keretében

2011. május 1-jétől minden határon átnyúló szolgáltatás a szolgáltatások szabad áramlása keretében a kiküldött munkavállalókra nézve ***munkavállalási engedély nélkül végezhető*** Németországban.

Fontos megjegyezni azonban, hogy a szolgáltatások szabad áramlása EU-alapjog keretében **munkaerő-kölcsönzés változatlanul csak a magyar és a német hatóság engedélyével folytatható (ld. munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó fejezet).**

A német joggyakorlat, a magyarhoz hasonlóan, élesen elkülöníti a vállalkozási szerződésekre és a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó foglalkoztatási feltételeket. A németországi vállalkozás során, a vállalkozási szerződés összeállításakor és a szerződés teljesítésekor fokozatosan ügyelni kell arra, hogy ezek a szigorúan elhatárolandó feltételek ne mosódjanak össze, ellenkező esetben a német ellenőrző szervek szigorú szankciókat alkalmazhatnak, amennyiben úgy ítélik meg, hogy a tevékenység során illegális munkaerő-kölcsönzés valósul meg vállalkozási szerződés

teljesítése helyett. A Szövetségi Munkaügyi Ügynökség tájékoztató füzetben foglalta össze a vállalkozási szerződés és a munkaerő-kölcsönzés fontosabb ismérveit.

Ezeket, az Ügynökség által bemutatott legjellemzőbb ismérveket az alábbi táblázatban mutatjuk be:

Vállalkozási szerződés	Munkaerő-kölcsönzés
Munkavégzéssel elérhető konkrétan meghatározható teljesítmény (pl. egy családi ház felépítése)	Munkavállalók kölcsönzése munkavégzésre, előre meg nem határozható teljesítmény keretében
A megrendelő célja: a kivitelező által teljesített megbízás eredménye	A megrendelő (kölcsönvevő) célja: az általa meghatározott feladatok elvégzése a munkavállalókkal
A kivitelező maga határoz a munkafolyamatokról	A kivitelezőnek (kölcsönzőnek) nincs beleszólási joga a munkafolyamatokba (mivel a munkavállalók a kölcsönvevő által foglalkoztatottak csoportjába tagozódnak a munkavégzés során)
A kivitelező a szerződéses kereteken belül a teljesítés folyamatait időben szabadon oszthatja el	A kivitelező (kölcsönző) időbeli korlátok közé kényszerül a megrendelő (kölcsönvevő) által meghatározott időbeli feltételek miatt
A kivitelező maga határozza meg a napi munkaidőt és a szerződés teljesítéséhez szükséges munkaerő létszámát	A napi munkaidőt és az alkalmazandó munkavállalói létszámot a kölcsönvevő határozza meg
A kivitelező utasítási és felügyeleti jogokat gyakorol munkavállalói felett a szerződés teljesítése során	A kivitelezőnek (kölcsönzőnek) nincs utasítási és felügyeleti joga munkavállalói felett

A kivitelező munkavállalói a szerződés teljesítése során nem tagozódnak a megrendelő munkavállalói állományába, még abban az esetben sem, ha mindkét fél munkavállalói egyazon munkahelyen dolgoznak	A kivitelező munkavállalói betagozódnak a megrendelő (kölcsönvevő) munkavállalói állományába és a munkafolyamatokba
A kivitelező az elvégzett munkáért garanciális felelősséggel tartozik	A kivitelező (kölcsönző) a kikölcsönzött munkavállalót köteles lecserélni, amennyiben pl. nem megfelelő szakképzettségű, tehát nem bír garanciális felelősséggel
A kivitelezőnek kártérítési kötelezettsége származik minőségi problémák miatt	A kivitelezőnek (kölcsönzőnek) nem származik kártérítési kötelezettsége, ha a munkavállaló minőségi problémát okoz
A megrendelő szerződéstől való elállási joga a késedelmes teljesítés miatt	A megrendelő (kölcsönvevő) szerződéstől való elállási joga a munkavállaló késedelmes kikölcsönzése miatt
A megrendelő kötelezettsége a szerződés eredményes teljesítése utáni fizetésre	Ledolgozott órák utáni bérfizetés a kivitelezővel (kölcsönzővel) előre egyeztetett óraelszámolás alapján
A megrendelő kötelezettsége a minőségileg kifogástalan mű átvételére	A megrendelő (kölcsönvevő) kötelezettsége a munkavállaló teljesítményének elfogadására

Jóllehet az Európai Unión belül alapvető törekvés, hogy a határon átnyúló szolgáltatást nyújtó vállalkozások tevékenységét a lehető legkevesebb adminisztrációs teher akadályozza, országoként, így **Németországban is számos hatósági előírást kell betartani a tevékenység folytatása során.**

Tevékenység-bejelentés igazolása – Gewerbe-Anmeldung

Német belső rendelkezések írják elő, hogy minden Németországban tevékenykedő cégnek tevékenységét a telephelye, vagy a munkavégzés helye szerint illetékes helyi önkormányzatnál (Landratsamt/Gewerbeamt, az elnevezés tartományonként és városoként is változhat) be kell jelenteni. A bejelentés formanyomtatványon történik, amelyhez csatolni kell

- a magyarországi cégbejegyzés másolatát, hiteles fordítását,
- a nem önálló telephely vezetőjének személyi okmányait,
- a telephelyre vonatkozó bérleti szerződést, valamint
- a kézműves kamarai bejegyzést (amennyiben fennáll ez a kötelezettség az adott tevékenységre, ld. lejjebb).

A formanyomtatvány a tevékenységet bejelentő cég legfontosabb adatait tartalmazza (a vállalkozás megnevezése, magyarországi és németországi címe, telefon és fax száma, e-mail címe, a vállalkozás képviselőjének neve, a vállalkozás tevékenységi köre). **A tevékenység-bejelentés igazolását az illetékes hivatal minden esetben kiadja (mivel nem tevékenység engedélyezésről van szó!),** a kiadásról szóló illeték (általában kb. 20 Euró) befizetése után.

Annak eldöntésében, hogy mely önkormányzatnál kell a tevékenységet bejelenteni, az az irányadó, hogy a cég Németországban egy ún. németországi állandó – de nem önálló, azaz a magyar anyacégtől nem független - telephelyet üzemeltet-e, vagy sem. Ha üzemeltet, akkor a telephely címe szerinti önkormányzat az illetékes, ha nem üzemeltet, akkor a teljesítés helyszíne szerinti önkormányzatnál kell a bejelentést megtenni.

Állandó, nem önálló telephely létesítése esetén a magyar cég a németországi vállalkozási szerződéses tevékenységével összefüggő összes adminisztrációs feladatot egy helyen végzi. E telephely egyben a különböző német hatóságokkal, cégekkel történő kapcsolattartás fő bázisa, a magyar cég németországi "postacíme". Az állandó telephelynek nem kell klasszikus értelemben vett irodahelyiségnek lennie, lehet lakásban, de munkásszálláson, szállodában is.

Amennyiben a cég állandó, nem önálló telephelyet **nem** jelent be, tevékenységét mindig annál az önkormányzatnál kell bejelentenie, ahol a vállalkozási szerződés teljesítésének helyszíne (gyakorlatilag a munkavállalók foglalkoztatásának helyszíne) található.

A tevékenység-bejelentés során **két gyakran előforduló hibaforrásra szükséges** a figyelmet felhívni:

1. A tevékenységi körök bejelentésénél mindenképpen célszerű minden olyan tevékenységi kört részletesen felsorolni, amelyben a cég vállalkozási szerződéses keretben működni kíván.

Komoly problémák adódhatnak abból, ha egy önkormányzati ellenőrzés során kiderül, hogy pl. a kőművesmunkával kapcsolatos tevékenységre bejelentett cég festési munkákat is végez, ugyanakkor ezt a tevékenységet elmulasztotta előzetesen bejelenteni.

2. A vállalkozási szerződéses tevékenységet a magyarországi székhelyű, magyar munkavállalókat németországi munkavégzésre **kiküldő cég németországi telephelye kizárólag nem önálló telephelyként gyakorolhatja**. Ennek megfelelően a tevékenység-bejelentésnél is csak ez a

fajta tevékenységi forma (formanyomtatványon: **unselbstständige Zweigstelle**) tüntethető fel.

Kézműves kamarai jegyzékbe történő bejegyzés

A kézművesipari tevékenységek gyakorlását Németországban külön rendelet szabályozza (Handwerksordnung). A rendelet felsorolja, hogy mely tevékenységek gyakorlásához szükséges szakmai hatósági engedély, és mely tevékenységek azok, amelyeket engedély nélkül kell kötelezően bejegyeztetni. Az engedélyköteles tevékenységek bejegyzése csak azon cégek számára lehetséges, amelyek a tevékenység gyakorlásához szükséges ismeretekkel rendelkező vezető beosztású munkavállalót alkalmaznak. A szakmai ismereteket az ún. mestervizsgáról szóló bizonyítvánnyal, európai uniós vállalkozások esetében pedig a német mestervizsgával egyenértékű külföldi végzettséggel kell igazolni. A mestervizsga-igazolás bemutatása alól a rendelet lehetőséget ad felmentés kérésére olyan esetekben, ha a mestervizsga letétele a cég vezető munkatársa számára "méltánytalanul nagy" megterhelést jelentene. A felmentés megadásáról a kézműves kamarák mestervizsga-bizottságai döntenek.

A Szövetségi Munkaügyi Hivatal a külföldi szakmai végzettséget igazoló okmányok és bizonyítványok németországi elismertetésének megkönnyítésére 2020. február 1-től új szolgáltatást vezetett be.

A Szolgáltatási Központ, német nevén Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA), feladata, hogy egy tulajdonképpen „előszűrést” végezzen azon munkavállalók körében, akik Németországban szeretnének munkát vállalni, amihez szükségessé válik külföldön szerzett szakmai végzettségük németországi elismertetése az adott szakmai hatóságnál (mi esetünkben a kézműves kamaráknál).

Jóllehet a Szolgáltatási Központ elsődleges célja, hogy a németországi munkaerőhiány enyhítésére külföldi szakemberek németországi cégeknél történő foglalkoztatását segítse elő, szolgáltatásai a magyar vállalkozások németországi tevékenységét is megkönnyíti.

A Szolgáltatási Központ a segítségért hozzá fordulóknak részére tanácsot ad abban, hogy milyen okmányokat és igazolásokat kell benyújtani az engedélyező szakmai hatósághoz, segít eligazodni a vonatkozó jogszabályok értelmezésében, egyben tájékoztatást is ad a helyi hatósági engedélyezés menetéről. Mindezzel a szakmai engedélyező hatóságok munkáját kívánja tehermentesíteni, egyben az eljárás lebonyolítását gyorsítani is.

A Szolgáltatási Központ a bonni székhelyű Külföldi- és Szakmai Munkaerőközvetítési Központi Hivatal (ZAV) székhelyén kapott elhelyezést.

Az érdeklődők a hivatallal a modern kommunikáció minden eszközével kapcsolatba tudnak lépni, így e-mail-ben, telefonon vagy chat-vonalon.

A Szolgáltatási Központ tevékenységének részletes leírása a **www.make-it-in-germany.com** alatt is megtalálható.

Azoknak a gazdasági tevékenységeknek a listáját, melyeknek a gyakorlását a kézműves jegyzékbe engedéllyel vagy engedély nélkül be kell jegyeztetni, a kézműves rendelet melléklete tartalmazza. A bejegyeztetés elmulasztása szankciót von maga után.

A német kézműves kamarai jegyzékbe mestervizsga igazolásával kötelezően bejegyzendő (azaz engedélyköteles) tevékenységek listája

1. Ácsmunkák
2. Állványozás
3. Asztalosmunkák
4. Bádogos munkák
5. Belső építészet
6. Cégtábla- és fényreklám gyártás
7. Cukrászipari tevékenység
8. Csempe-, padlócsenpe- és mozaikburkolás
9. Csónak- és hajógyártás
10. Elektromos gépipari termékek gyártása
11. Elektrotechnikai munkák
12. Erőgép-műszerész munkák
13. Fajáték-gyártás esztérgálással
14. Fémfeldolgozás
15. Festés, lakkozás
16. Fegyvergyártás
17. Finommechanikai műszerész munkák
18. Fodrászat
19. Fogtechnikusi tevékenység
20. Fűtésszerelés
21. Gépjárműabroncs szerelés, javítás, galvanizálás
22. Gépjármű technika

23. Gipszvakolat készítés
24. Hentesipari tevékenység
25. Hő- és hangszigetelés
26. Hűtőrendszer szerelés
27. Információs műszerész munkák
28. Kádár szakipar, hordókészítés
29. Kályha- és légfűtésszerelés
30. Karosszéria lakatos munkák
31. Kéményseprés
32. Kerékpárszerelés
33. Kőfaragás
34. Kőműves tevékenység
35. Kötélgyártás
36. Kútásás
37. Mezőgazdasági gépszerelés
38. Nagyothalló készülékgyártás
39. Orgona- és harmóniumgyártás
40. Ortopéd cipészet
41. Ortopéd segédeszközgyártás
42. Padlóbeton öntés
43. Parkettázás
44. Pékipari tevékenység
45. Redőny- és zsalugyártás
46. Sebészeti műszerek gyártása
47. Szemüvegkészítés
48. Tartálygyártás
49. Tetőfedés
50. Útépítés
51. Üvegezés
52. Üvegfúvás, üvegfűtő készülék gyártás
53. Üvegnyomtatás

A német kézműves kamarai nyilvántartásba mestervizsga igazolása nélkül (azaz csak bejelentés-köteles) bejegyzendő tevékenységek listája

1. Arany- és ezüstműves
2. Aranybevonat készítés
3. Borpincészet
4. Cipészet
5. Divatáru kereskedés
6. Épülettakarítás
7. Fafaragás
8. Fafúvós hangszergyártás
9. Fém- és harangöntés
10. Fémfúvós hangszergyártás
11. Fényképész tevékenység
12. Finomoptikai munkák
13. Galvanizálás
14. Gyertyaöntés
15. Hegedűgyártás
16. Hímzés
17. Íves hangszerek gyártása
18. Kerámiaipar
19. Kosárfonás
20. Könyvkötés
21. Könyvnyomtatás, szövegszedés
22. Modellézés
23. Malomipari tevékenység
24. Nemesfémcsiszolás
25. Nemesfém tárgy-gyártás
26. Női és férfiszabóság
27. Nyeregkészítés
28. Órás kisipar

29. Pecsetgyártás
30. Pengetős hangszergyártás
31. Selyemnyomtatás
32. Sör- és malátafőzés
33. Szűcsipar
34. Takács munkák
35. Terazzo burkoláskészítés
36. Textiltisztítás
37. Üveg- és porcelánfestés
38. Vágószerszám gyártás
39. Vésnöki munkák
40. Vitorlagyártás
41. Vonós hangszerek gyártása
42. Zongora- és csembalógyártás

Rövidebb (max. 1 évig tartó), nem önálló állandó telephely létesítése nélkül elvégzendő munkák esetén lehetőség van **könnyített formában is eleget tenni** a kézműves kamarai rendelet betartásának. Ennek lényege, hogy a mestervizsga köteles (azaz engedélyköteles) tevékenység végzése során a kézműves kamara elfogadja a magyarországi kamarai igazolást a vállalkozás magyarországi tevékenységéről és igazolást ad ki arról, hogy a tevékenység Németországban is jogszerűen folytatható. A mestervizsga igazolás nélkül (azaz a csak bejelentés-köteles) folytatandó tevékenységek esetében pedig nem kell a kézműves kamarai bejegyeztetést megtenni. A lehetőséget a 2016. március 18-tól hatályos Európai Unió Kézműves Rendelet (EU/EWR Handwerksverordnung) teremti meg, amely részletesen bemutatja a könnyített formában történő kamarai regisztráció feltételeit is. A https://www.gesetze-im-internet.de/eu_ewrhvw_2016/EU_EWRHwV.pdf linken található a rendelet szövege.

Adóhatósági igazolás

A vállalkozási szerződéses cégeknek a telephelyük szerint illetékes adóhatóságnál (**Finanzamt**) (tevékenységüknek az illetékes önkormányzatnál (Landratsamt-Gewerbeamt) történt bejelentése után) **adószámot** kell kérniük. Az adószám megadását a hivatal írásban igazolja. Itt hívjuk fel arra a figyelmet, hogy a magyar vállalkozási szerződéses cégek németországi nem önálló telephelyét a két ország között megkötött **kettős adóztatást elkerülő egyezményben** foglaltak figyelembevételével számos adókötelezettség terheli.

Az adóhatóság, valamint az Ipari és Kereskedelmi Kamarák részletes tájékoztatást adnak arról is, hogy a vállalkozást milyen adók, biztosítási kötelezettségek terhelik, így:

- ÁFA fizetési kötelezettség (bruttó vagy nettó számla kiadás)
- Társasági adó
- Iparüzési adó (helységenként változó)

Amennyiben nem létesül németországi nem önálló telephely, mert pl. csak rövid és egyszeri szolgáltatásnyújtásról van szó, elegendő a cég európai uniós adószáma is.

Különösen az építőiparban fontos, hogy a magyar vállalkozás rendezett adóhatósági háttérrel bírjon. 2012. januártól törvény kötelezi a német építőipari szolgáltatások megrendelőit arra, hogy a teljesítési számlákból 15 %-ot visszatartsanak és azt az adóhivatalnak befizessék. Ez alól a magyar vállalkozás felmentést is kérhet a német adóhivaltól. A felmentést az adóhivatal abban az esetben adja meg, ha a magyar vállalkozásnak nincsenek tartozásai az adóhivatal felé. Felmentés hiányában a német megrendelő által visszatartott és az adóhivatalnak befizetett összeg a szerződés teljesítését követően természetesen visszaigényelhető az adóhivaltól és azt az adóhivatal visszautalja, amennyiben megállapítja, hogy a magyar vállalkozásnak nem keletkezett adókötelezettsége, illetve annak eleget tett.

Idegenrendészeti és népesség-nyilvántartási előírások

Az Európai Unió és az Európai Szabadkereskedelmi Övezet állampolgárai részére Németországban **2013. januártól semmiféle, a németországi tartózkodás jogosságát igazoló dokumentumot nem kell beszerezni**, az európai uniós polgárok németországi tartózkodását szabályozó idegenrendészeti törvény alapján. A Magyarországról kiküldött munkavállalók németországi tartózkodását (azaz a szállását) a vállalkozási szerződés időtartamára a lakóhely szerint illetékes önkormányzatnál kell bejelenteni. A lakcímbejelentési kötelezettségre vonatkozó részletes tudnivalókat lásd a „Speciális tudnivalók” fejezetnél.

Bérek

Törvényileg előírt kötelező minimálbér Németországban 2015. január 1-jétől létezik. A minimálbér nagyságát rendszeres időközönként felülvizsgálják és módosítják. 2022-ben a minimálbér az alábbiak szerint alakul:

2022. január-június között ez a minimálbér 9,82 euró,

2022. július-december között pedig 10,45 euró.

Kiküldött munkavállalók esetében a mindenkori minimálbérbe nem számít bele a németországi szállásköltsége, a munkavállalók Magyarország és Németország közötti egyszeri ki- és hazautaztatása, minden kiküldött és nem kiküldött esetében a túlórapótlék, az éjszakai pótlék, a hétvégi- és ünnepnapos pótlék stb. sem.

A németországi munkáltatók rendszerint valamelyik, a munkáltatói szövetségek és a szakszervezetek által közösen kidolgozott ún. bértarifa szerződésekben foglalt bér- és foglalkoztatási feltételek szerint kötelesek munkavállalóikat javadalmazni.

A bértarifa-szerződések magukba foglalják az egyes munkakörökre megállapított bruttó órabérek, a túlóra- és éjszakai pótlékokat, az évi szabadság napjainak számát és az ez időre eső javadalmazás mértékét, a kiküldetési pótlékok nagyságát, valamint az egyéb juttatások mértékét (pl. üzemi étkezés).

Azok a munkáltatók, amelyek nem kötelesek a bértarifa-szerződésekben előírt bérezési és egyéb javadalmazási feltételeket betartani, kötelesek munkavállalóiknak a munkavégzés helye szerint és az adott ágazatban átlagosan fizetett órabéreket biztosítani. A fizetendő átlagbérektől a német polgári törvénykönyv csak maximum 30 százalékban történő csökkentést engedélyez, ennél nagyobb mértékű eltérést uzsorabérnek ítél és szankcionálja a munkáltatót. A 30 százalékban történő eltérés azonban nem eredményezheti azt, hogy a munkavállaló a törvényileg előírt minimálbérnél kevesebb órabérben részesüljön.

Egyes ágazatokban a munkaügyi miniszter a törvényileg előírt kötelező minimálbérnél **túl ágazati szintű, országos és mindenki számára kötelezően betartandó minimál óráért is előírhat**, amelyet minden munkáltatónak biztosítania kell munkavállalója részére, függetlenül attól, hogy köteles-e figyelembe venni az ágazatában érvényes bértarifa-szerződést vagy sem.

E tájékoztató összeállításakor a magyar vállalkozások számára szóba jöhető 6 ágazatban és a munkaerő-kölcsönzésben van országosan **kötelezően betartandó ágazati minimál órabér**, ilyen ágazat a

nyers építőipar,
festés-mázolás,
állványzatépítés és -szerelés,
villanyszerelő kisipar,
tetőfedés,
épület-takarítás,
munkaerő-kölcsönzés.

A jelenleg érvényes kötelező minimál bruttó-órabérek az egyes ágazatokban, euróban:

Nyers építőipar		
Érvényes: 2021. december 31-ig		
Országgrész	Szakmunkás	Segéd munkás
Nyugat	15,70	12,85
Berlin	15,55	12,85
Kelet	12,85	

Megjegyzés: a 2022. évi béreket a tarifaszervezők partnerek még nem határozták meg.

Festés, mázolás		
Érvényes: 2022. május 31-ig		
Országgrész	Szakmunkás	Segéd munkás
Országosan egységes	13,80	11,40

Állványzatépítés és -szerelés		
Érvényes: 2022. szeptember 30-ig		
Országgrész	Szakmunkás	Segéd munkás
Országosan egységes	12,55	

Villanyszerelő kisipar			
Érvényes: 2024. december 31-ig			
Országgrész		Szakmunkás	Segédmunkás
Országosan egységes	2022.	12,90	
	2023.	13,40	
	2024.	13,95	
Tetőfedés			
Érvényes: 2021. december 31-ig			
Országgrész		Szakmunkás	Segédmunkás
Országosan egységes		14,10	12,60

Megjegyzés: a 2022. évi béreket a tarifaszervezők partnerek még nem határozták meg.

Épület-takarítás			
Érvényes: 2023. december 31-ig			
Országgrész		Belső takarítás	Ablak- és homlokzattisztítás
Országosan	2022.december 31-ig	11,55	14,81
	2023.december 31-ig	12,00	15,20

A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó minimál-béreket külön fejezetben mutatjuk be.

A fenti bruttó bérek magukban foglalják a Magyarországon fizetendő bruttó béreket is, amelyek legalább a garantált minimálbért, illetve az építőipari cégek esetében az Építőipari Ágazati Kollektív Szerződésben foglalt bértarifa megállapodás szerinti minimális alapbéreket jelentik.

A munkavállalók szakmai végzettsége

A vállalkozási szerződések teljesítésére kiküldött munkavállalóknak a munka elvégzéséhez szükséges középfokú szakmai végzettséggel kell rendelkezniük és csak mintegy 10 % lehet az összes kiküldötti létszámon belül azoknak a száma, akik nem rendelkeznek a munkavégzéshez szükséges szakmai végzettséggel. Német értelmezés szerint ugyanis túlnyomórészt szakképzettség nélküli munkavállalókkal nem lehet klasszikus értelemben vett szolgáltatást végezni, az ilyen esetek erősen az illegális munkaerő-kölcsönzés felé tendálnak. Emellett az olyan ágazatokban, ahol a kötelezően előírt minimál órabér külön szakmunkás és külön segédmunkás órabérrel differenciálódik (építőipar, festés-mázolás) a kiküldötti állomány kb. 10 %-a javadalmazható a segédmunkásokra megállapított alacsonyabb órabérrel.

Kiküldetési szabályok

Tekintettel arra, hogy a szolgáltatások szabad áramlása alá eső tevékenységek magyar munkavállalók magyarországi munkahelyéről átmenetileg egy németországi foglalkoztatási helyszínre történő kiküldetéssel valósul meg, az EU-előírások szigorú kritériumokat támasztanak annak megítélésére, hogy mely esetben tekinthető egy vállalkozás egyben kiküldő vállalkozásnak is.

Fontos, hogy a kiküldő magyar cégnek német kifejezéssel „nennenswert”, azaz számottevő tevékenysége legyen Magyarországon.

Kiküldött munkavállalók esetében szükséges feltétel az A1-es igazolás, mert csak ebben az esetben történhet a társadalombiztosítási járulékok fizetése Magyarországon. Ha egy munkavállaló nem rendelkezik ilyen igazolással – azért, mert valamilyen oknál fogva nem kaphat ilyen igazolást – a társadalombiztosítási járulékok fizetése Németországban válik kötelezővé.

A magyar kiküldő vállalkozásnál foglalkoztatott nem magyar és nem EU-beli állampolgár németországi kiküldetésére szintén van lehetőség. A kiküldetés feltétele, hogy a munkavállalót Magyarországon a kiküldetés előtt legalább 6 hónapig előírászerűen foglalkoztassák a magyar vállalkozásnál (munkavállalási engedély, tartózkodási engedély birtokában, TB-járulék fizetése mellett). Kiküldetésük idejére be kell szerezni a vonatkozó németországi munkavállalásra feljogosító ún. Vander-Elst vízumot, amelyet a budapesti német nagykövetség állít ki. Részletes leírás a vízumigénylésről

<https://budapest.diplo.de/blob/2169040/7cb711b43316e087979313a7cb4cae5f/mb-visa-vander-elst-data.pdf> honlapon található.

Kiküldetési törvény, minimálbér-törvény

Az Európai Unió 2018. június 28-án új kiküldetési irányelvet fogadott el az Európai Unión belüli kiküldetések munkaügyi feltételeinek egységesítésére, a kiküldött munkavállalók jogainak megfelelőbb védelme érdekében. Az új kiküldetési irányelv ún. alapisírvet és végrehajtási irányelvet határoz meg, amelyeket a tagállamok 2020. július 31-ig kötelesek voltak átültetni nemzeti jogrendjükbe.

A német törvényhozás 2020. júliusában fogadta el a német munkaügyi kormányzat által, az addigi kiküldetési törvény módosítására kidolgozott új törvényt. A törvény 2020. július 30-án lépett hatályba.

A kiküldetési törvény is **CSAK ÉS KIZÁRÓLAG** a kiküldött munkavállalók munkajogi ügyeit szabályozza, és nincs kihatással sem szociális, sem pedig adójogi kérdésekre. Tehát az A1 igazolással történő kiküldetés változatlanul 24 hónapig lehetséges, az eddig is ismert feltételek teljesülése esetén.

A törvény csak azoknak a jogszabályoknak és igazgatási előírásoknak, valamint csak az általánosan kötelező érvényű tarífaszerződéseknek a betartását teszi kötelezővé a nem németországi székhellyel bíró munkáltatók részére, amelyeket a német munkáltatóknak is kötelezően be kell tartaniuk. Ilyen jogszabály például a munkaszüneti napokra vagy a szabadság idejére járó bért szabályozó Bundesurlaubsgesetz (Szövetségi szabadságtörvény), illetve az Entgeltfortzahlungsgesetz (Bér-továbbfizetési törvény), amelyek eddig külföldi székhelyű munkáltatókra nem vonatkoztak.

Ilyen, kötelezően alkalmazandó foglalkoztatási feltételek:

1. A munkáért járó bér, beleértve a túlórákért járó pótlékot
2. Éves fizetett szabadság
3. Napi maximális munkaidő és minimális pihenőidő
4. A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó foglalkoztatási szabályok
5. Egészségvédelem, munkahelyi higiénia, valamint a megfelelő szálláskörülmények biztosítása
6. A terhes és gyermekágyas anyák, a gyerekek és fiatalok védelme
7. Nemek közötti egyenlő elbánás
8. A kiküldött munkavállalók utazási, szállás- és étkezési költségeinek térítése

A törvény körülírja a **bérezés** fogalmát. E szerint a bérezés alatt a munkavállaló minden olyan javadalmazását kell érteni, amit munkáltatójától pénz vagy természetbeni juttatásként kap. A bérezés magában foglalja az alapbért, amelynek mértéke függ a munkavállaló munkakörétől, a munkavállaló képzettségétől és szakmai tapasztalataitól, valamint a foglalkoztatás helyszínén érvényes órabérektől, tartalmazza az egyéb pótlékokat (pl. veszélyességi pótlék) és a túlórában végzett munka díjazását. Nem tartalmazza ugyanakkor az üzemi magánnyugdíj pénzárba

történő munkáltatói befizetést. Ide kapcsolódik az éjszakai pótlék, vasár- és ünnepnap pótletek kérdésköre. Hatályos német törvény nem írja elő, hogy egy munkavállalónak milyen mértékű éjszakai vagy vasár- és ünnepnap pótletek jár. Éjszakai, vasár- és ünnepnap pótletekéről csak tarifaszervezések vagy a munkavállalókkal kötött munkaszervezések rendelkeznek. A pótlék mértéke, hasonlóan a túlórapótlékhoz, az órabér +15-40%-a. Az ilyen jellegű fizetési kötelezettséget is az határozza meg, hogy van-e rá **általánosan kötelező érvényű tarifaszervezés**.

Általánosan kötelező érvényű tarifaszervezések az alábbi ágazatokban az alábbi bérpótlékokat, valamint egyéb javadalmazási feltételeket írnak elő a törvényesen előírt javadalmazási feltételeken TÚL:

Nyers építőipar:

Minimálbér, túlórapótlék, éves szabadság mértéke, szabadság idejére járó bér, szabadság-jutalom, kötelező szabadságpénztári eljárás (ULAK), éjszakai pótlék, vasár- és ünnepnap pótletek, magasépítési pótlék, védőruhában végzett munka után járó pótlék, nehéz munkakörülmények között végzett munka után járó pótlék, terhelési pótlék

Az általánosan kötelező érvényű tarifaszervezés itt található:

https://www.soka-bau.de/fileadmin/user_upload/Dateien/Arbeitgeber/tarifvertrag_brtv.pdf

Tetőfedés

Minimálbér, túlórapótlék, éves szabadság mértéke, szabadság idejére járó bér, szabadság-jutalom, 13. havi bér, éjszakai pótlék, vasár- és ünnepnap pótletek, magasépítési pótlék, védőruhában végzett munka után járó pótlék

Az általánosan kötelező érvényű tarifaszervezések itt találhatók:

https://soka-dach.de/fileadmin/user_upload/downloads/Tarifvertraege/TV_13._ME_gewerbliche_AN__5_10_2016.pdf

https://dachdecker.org/download/ag0b2j5om5vphsrm1dlf5a64sjf/RTV_Gewerbliche_AN_08_10_2014.pdf

Épület-takarítás:

Minimálbér, éves szabadság mértéke, szabadság idejére járó bér, éjszakai pótlék, vasár- és ünnepnap pótllék, védőruhában végzett munka után járó pótlék, nehéz munkakörülmények között végzett munka után járó pótlék, terhelési pótlék

Az általánosan kötelező érvényű tarifaszerveződés itt található:

https://www.gebaeudereiniger-berlin.de/fileadmin/user_upload/Neuer_RTV_01_11_2019_endgueltige_Fassung.pdf

Állványzatépítés és -szerelés:

Minimálbér, túlórapótlék, éves szabadság mértéke, szabadság idejére járó bér, szabadság-juttatás, kötelező szabadságpénztári eljárás (ULAK), 13.havi bér, éjszakai pótlék, vasár- és ünnepnap pótllék, védőruhában végzett munka után járó pótlék, nehéz munkakörülmények között végzett munka után járó pótlék

Az általánosan kötelező érvényű tarifaszerveződés itt található:

<https://www.bundesanzeiger.de/pub/publication/T5ab62u0JZkimaOLale;wwwid=F3D52A0A9EAF771895DD29F574AF4837.web06-pub?0>

Villanyszerelő kisipar:

Csak minimálbér van

Festés-mázolás:

Csak minimálbér van

Hatályos német törvény (Bundesurlaubsgesetz) írja elő, hogy egy teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak évente 24 nap fizetett szabadság jár. A munkavállaló életkora, munkában eltöltött szolgálati éveinek száma ezt a törvényes előírást nem módosítja. A szabadság minden egyes napjára a szabadságnap kivételét megelőző 13 héten (=65 nap alatt) szerzett jövedelmének (levonva ebből a túlórapótlékot) egy napra eső átlaga jár.

Általánosan kötelező érvényű tarifaszerveződések alapján az évi szabadságnapok száma több is lehet.

Ehhez kapcsolódik a fizetett ünnepnapok kérdése is. Hatályos német törvény (Entgeltfortzahlungsgesetz) írja elő, hogy amennyiben egy munkavállaló országos

vagy regionális ünnepnap miatt nem végezhet munkát, részére arra a napra is fizetendő bér. Az ünnepnapra eső bér kiszámításánál nem csak a napi 8 órás munkaidőre járó bért kell kifizetni, hanem adott esetben a túlórákért járó bért is, amennyiben a munkavállaló napi foglalkoztatási ideje (az ún. „megélt napi munkaidő”) az ünnepnap környékén túllépte a napi 8 órát.

Németországban, függően a naptári évtől és az egyes tartományoktól, illetve attól, hogy az ünnepnap hétköznapra vagy vasárnapra esik, évente kb. 11-13 ilyen ünnepnap van. Fizetett ünnepnap ugyanakkor csak annak a kiküldött munkavállalónak jár, akinek a kiküldetése az ünnepnap idején már meghaladta a 12 hónapot.

Ugyancsak az Entgeltfortzahlungsgesetz írja elő a betegség idejére járó bér fizetését is. A betegség idejére járó bér azonban nem munkajogi, hanem szociális biztonsági kérdés, amelyet más európai uniós irányelv szabályoz, tehát a törvényt nem kell alkalmazni a kiküldött munkavállalók esetében.

A munkaidő-törvény (Arbeitszeitgesetz) szerint a napi munkaidő 8 óra, amelyet maximum napi 10 órára lehet kibővíteni. A szombati nap Németországban „sima” munkanapnak számít, így a heti rendes munkaidő 48 óra. A munkáltató törvényes kötelezettsége kizárólag abban áll, hogy éjszakai műszak után kellő pihenőidőt biztosít a munkavállalónak, vagy méltányos éjszakai pótlékot biztosít, vásár- és ünnepnapok esetében pedig alapvetően nem végezhető munka, kivéve olyan esetekben, ahol a munkafolyamatok ezt szükségessé teszik (pl. vendéglátás). E kivételes esetekben azonban a munkáltatónak gondoskodnia kell arról, hogy naptári évenként legalább 15 ünnepnapon ne végezzen munkát a munkavállaló.

A Szövetségi Munka- és Szociálisügyi Minisztérium 1971. március 29-i irányelvében rögzítette, hogy milyen minimális feltételeket kell biztosítani a Németországba kiküldött munkavállalók elszállásolására. Ez az irányelv még ma is hatályos.

A munkáltatót a törvény kötelezi a kiküldetéssel összefüggő többletkiadások, így az utazási-, szállás- és étkezési költségek viselésére. Az utazási költségeket egyrészt meg kell fizetni a Magyarországról történő első kiutazás, valamint a végleges hazautazás alkalmával, ezekre a napokra már német bér is jár. Térítés jár akkor is, ha a munkavállaló a munkáltatója által biztosított németországi szálláshelyéről a szokásos munkahelyére utazik, valamint abban az esetben is, ha a munkavállalót a szokásos munkahelyéről átmenetileg másik munkahelyen történő munkavégzésre irányítanak át. Étkezési hozzájárulást abban az esetben kell fizetni, ha a munkavállaló napi munkaideje (utazással és átváltózkodással együtt) meghaladja a 10 órát.

A törvény meghatározza a kiküldetési pótlékok (Entsendezulage) beszámítását is. Kimondja, hogy ha egy munkáltató a kiküldetés idejére ún. kiküldetési pótlékot fizet,

akkor az részét képezi az előző fejezetben bemutatott **bérezésnek**, azaz beszámítható abba. Nem számít bele ugyanakkor abban az esetben, ha ezt a kiküldetési pótlékot a munkáltató a munkavállaló utazási, szállás- és étkezési költségeinek fedezetére adja. Tehát, ha egy kiküldetési munkaszerződésben/kiküldetési utasításban **nincs külön feltüntetve**, hogy milyen összeget kap a munkavállaló kiküldetési pótlékként és milyen összegeket az útiköltség, szállás- és étkezés fedezetére, akkor a törvény végrehajtását ellenőrző vámszervek kötelesek azt vélelmezni, hogy a kiküldetési pótlék teljes mértékben ez utóbbi tételek fedezetül szolgál, azaz nem képezi a bérezés részét.

A kiküldetési törvény külön rendelkezik a tartós kiküldetés esetén alkalmazandó foglalkoztatási feltételekről. A törvény szerint 12 hónapon túli kiküldetés (ez lenne a tartós kiküldetés) esetén a kiküldetés első 12 hónapjára vonatkozó foglalkoztatási feltételeken foglaltakon túl minden olyan egyéb feltételt is biztosítani kell a munkavállaló részére, amelyet a foglalkoztatás helyén hatályos jogszabály és igazgatási előírás és helyileg általánosan kötelező érvényű tarifaszerveződés is előír. Ez alól kivételt képez a munkaviszony megszüntetésére valamint a munkaviszony megszűnése utáni titoktartási kötelezettségre vonatkozó jogszabályi előírás, továbbá az öregségi ellátásra vonatkozó szabályok.

Ilyen helyi, általánosan kötelező érvényű tarifaszerveződés hatályos:

Nyers építőiparban:

Szabadságpénztári eljárás Bajorországban

A tartományi szinten kötelező érvényű tarifaszerveződés itt található:

https://www.urlaubskasse-bayern.de/documents/ukb2/tarifvertraege/ukb_urlaubsregelung_1_2019.pdf

Villanyszerelő kisiparban:

Berlin és Brandenburg tartományi bértarifa-szerződés

A tartományi szinten kötelező érvényű tarifaszerveződés itt található:

https://www.newsletter.elektroinnung-berlin.de/fileadmin/eib/bilder/Newsletter/2020/KW46/BAnz_AT_09.11.2020_B7-1.pdf

A munkáltató, indokolt esetben, a 12 hónap lejárta előtt írásban tájékoztathatja a törvény végrehajtásának ellenőrzésére hivatott vámszervet arról, hogy munkavállalója

kiküldetését további 6 hónappal, azaz összesen 18 hónapra meg kívánja hosszabbítani. Ez esetben a tartós kiküldetésre vonatkozó munkaügyi többlet-előírások csak a kiküldetés 19. hónapjától lesznek kötelező érvényűek számára. A bejelentést, formai kötöttség nélkül, a hosszabbítás indoklásával a **mitteilung.langzeitentsendung@zoll.de** e-mail címen lehet megtenni, akár több munkavállalót érintő felsorolással is.

Az európai uniós kiküldetési irányelv a tagországok illetékesei számára előírja, hogy minden, a kiküldöttekre vonatkozó és alkalmazandó jogszabályt jól elérhető helyen nyilvánosságra kell hozni. Ez alatt leginkább az internetes hozzáférhetőséget értik. Ez egyben azt is jelenti, hogy a tevékenységet és foglalkoztatást ellenőrző szervek csak olyan jogszabályok betartását kérhetik számon a kiküldő munkáltatóktól, amelyeket előzetesen nyilvánosságra is hoztak. Németország esetében ez az internetes hozzáférhetőség a

https://www.zoll.de/DE/Unternehmen/Arbeit/Arbeitgeber-mit-Sitz-ausserhalb-Deutschlands/arbeitgeber-mit-sitz-ausserhalb-deutschlands_node.html

alatt biztosított.

A fenti új szabályozások nem vonatkoznak azokra a külföldi székhelyű munkáltatók munkavállalóira, akiket áruszállítási szerződés keretében szerelési- vagy beépítési munkára, a leszállított áru használatbavételének betanítására küldenek ki Németországba, ha a kiküldetés ideje nem éri el az évi 8 napot és a tevékenység nem az építőiparban történik.

Bejelentési kötelezettség a kiküldetési törvény alapján

A kiküldetési törvényben – a törvény betartásának ellenőrizhetősége érdekében – **bejelentési kötelezettséget is előírnak minden olyan ágazatban foglalkoztatott külföldi munkavállaló esetében, amelyre kiterjed a kiküldetési törvény hatálya.**

A munkáltatók kötelesek:

- a törvény hatálya alá tartozó munkavállalók nevét, születési idejét,
- a németországi foglalkoztatás kezdési időpontját és várható hosszát,
- a foglalkoztatás helyszínét,
- a foglalkoztatással összefüggő okmányok (bérlisták, munkaóra-nyilvántartás) tárolásának helyét,
- a németországi foglalkoztatás felelős megbízottjának vagy képviselőjének nevét

bejelenteni a foglalkoztatás megkezdése előtt. A bejelentést a kölni székhelyű Vámfőigazgatóság honlapján lehet megtenni. A honlapon saját fiókot kell nyitni, a megnyitás részleteiről és a bejelentéssel kapcsolatos egyéb tudnivalókról a honlapon megtalálható magyar nyelvű tájékoztató ad eligazítást, a https://www.meldeportal-mindestlohn.de/Meldeportal/aentg/documents/Informationen_in_ungarisch.pdf linkre kattintva.

A munkavégzés csak a bejelentés megtörténte után kezdhető el.

Bejelentési kötelezettség e tájékoztató anyag összeállításának idején az alábbi ágazatokban áll fenn:

- Nyers építőipar
- Építőipari szakipar (ide tartozik a festés-mázolás, villanszerelés, állványzat-építés, tetőfedés)
- Épület-takarítás

Fentiekén túl **a cégek a foglalkoztatás helyszínén kötelesek óranyilvántartást vezetni**, amelyben szerepelnie kell a napi munkaidő kezdetének, végének és a ténylegesen ledolgozott munkaidő hosszának. Az óranyilvántartást viszonylag naprakészen vezetve kell a tevékenység helyszínén tartani, a viszonylag szó alatt a törvény azt érti, hogy legkésőbb 7 nappal a tényleges munkanap után az óranyilvántartásnak a tényleges munkanapra nézve komplettnek kell lennie.

Bejelentési kötelezettség a minimálbér-törvény alapján

2015. január 1-től Németországban bevezetésre került az országosan kötelező érvényű **minimálbér**, amely

2022. január-június között 9,82 euró,

2022. július-december között pedig 10,45 euró.

A kötelező minimálbér megfizetése a Németországban vállalkozási szerződés keretében dolgozó magyar vállalkozók számára semmilyen különösebb gondot nem okoz, van azonban a törvénynek olyan kitétele, amelyet a vállalkozások túlnyomó többségének figyelembe kell vennie.

Ez az előírás a magyar vállalkozók esetében a központi vámszervnél történő **foglalkoztatási bejelentési kötelezettség**. A szerződés teljesítésének megkezdése előtt a vállalkozásnak be kell jelentenie egy erre kidolgozott formanyomtatványon, hogy név szerint melyik munkavállalóját foglalkoztatja majd a teljesítésen.

A bejelentést a kölni székhelyű Vámfőigazgatóság honlapján lehet megtenni. A honlapon saját fiókot kell nyitni, a megnyitás részleteiről és a bejelentéssel kapcsolatos egyéb tudnivalókról a honlapon megtalálható magyar nyelvű tájékoztató ad eligazítást, a

https://www.meldeportal-mindestlohn.de/Meldeportal/aentg/documents/Informationen_in_ungarisch.pdf linken.

Bejelentési kötelezettség áll fenn többek között a következő ágazatokban:

- teljes építőipar (amely a kiküldetési törvény szerinti bejelentési kötelezettségen túl az építmények és egyéb létesítmények helyszínén történő szerelésre is kiterjed, így pl. a csővezeték, víz-, gáz-, fűtés-, hűtés-, légszűrés- és ipari villanszerelésre)
- vásárokon, kiállításokon történő építés, bontás
- húsfeldolgozás
- épület-takarítás
- személyszállítás

A bejelentési kötelezettség alá eső tevékenységek esetében órányilvántartást is kell vezetni (ahogy ez a kiküldetési törvény hatálya alá eső tevékenységek esetében már ismert, ld. fentebb).

Megbízói felelősségvállalás

A minimálbér törvény általánosan kötelező érvényűvé teszi **a megbízói felelősségvállalást** a minimálbér kifizetésére nézve. Ez azt jelenti, hogy minden ágazatban a megrendelő a törvény erejénél fogva kötelezően kezességet vállal a kivitelező munkavállalónak bérkifizetésére abban az esetben, ha a kivitelező ezt valamilyen oknál fogva nem tudja teljesíteni. Ebből következik, hogy a német megrendelő még intenzívebben kívánja ellenőrizni a magyar kivitelező cég likviditási helyzetét, adott esetben banki és egyéb garanciákat kér a bérfizetésekre.

Építőipari szabadságpénztár (ULAK)

Németországban a kiküldetési törvény vonatkozik minden külföldi **építőipari kiküldöttre**. A törvény írja elő azt is, hogy a munkavállaló részére egy ún. szabadságpénztárba kell befizetni a szabadság után járó összeget, amennyiben a munkavállaló országában nem működik hasonló szabadságpénztár. Magyarországon nem működik ilyen.

A szabadságpénztár kialakulásának okai:

Az építőiparban foglalkoztatottak kb. 40 %-a nincs egész évben munkaviszonyban, ami a munkavállaló, de a munkaadó esetében is hátrányokkal jár a szabadság igénybe vételét, illetve kiadását illetően. Németországban az érvényes szabadságtörvény szerint a munkavállalónak legalább 6 hónapig kell ugyanannál a cégnél alkalmazásban lennie, hogy a teljes évi szabadságát igénybe vehesse. Az építőiparban ez azt jelenthetné, hogy a munkáltatónak 6 hónap foglalkoztatás után ki kellene adnia a munkavállaló részére a teljes évi szabadságát és az ennek megfelelő térítést is.

Annak érdekében, hogy az a munkáltató, akinek a szabadságot engedélyeznie kell, ne kerüljön anyagilag hátrányos helyzetbe, valamennyi építési foglalkoztató járulékot fizet a szabadságpénztárba, mellyel a szabadságok kerülnek finanszírozásra.

Azért, hogy a német építkezéseken ne legyenek különböző szabályozások a szabadságok terén, ezért a más országból kiküldött munkavállalókra is kötelező jelleggel érvényes ez a különleges szabályozás.

A szabadságpénztárba (ULAK-ba) történő befizetési kötelezettség **azokra a nyers építőipari tevékenységet folytató cégekre vonatkozik, amelyek több mint 50 %-ban építőipari munkavállalókat foglalkoztatnak. A járulékot ebben az esetben az összes fizikai munkavállaló után meg kell fizetni – azok után is, akik tevékenységük folytán egyébként nem lennének ULAK-kötelesek.**

Nyers építőipari tevékenységek:

1. Magasépítési munkák
2. Betonozás, vas- és acélbetonozás, zsáuzás, betonfűrés
3. Vasalási munkák egyidejű beépítéssel
4. Kéményépítés
5. Előre gyártott elemek összeépítése
6. Ácsmunkák
7. Homlokzatépítés
8. Stukatur- és vakolási munkák
9. Meleg-, hidegburkolat, hangszigetelés és nedvességátlás
10. Csempe- és járólapp lerakás
11. Padlóburkolat lerakás, esztrich
12. Terrazzo munkák
13. Épületelemek szerelése, szárazépítés, szerelés, közfalak, mennyezetek, nyílászárók, ajtókeretek, garázsajtók beépítése, trapézelemek beszerelése
14. Épület felújítási munkák
15. Mélyépítési munkák
16. Speciális mélyépítési munkák, alagútépítés
17. Kábelvezetékek mélyépítési és csővezetékek építési munkák
18. Kútépítési munkák
19. Építőipari földmunkálatok
20. Útépítés, úthengerlés, úttestjelzési munkák, útburkolat javítás
21. Sínépítés
22. Vízépítési munkák, víziutak építése
23. Bontási munkák

24. Nem raktározható építőanyagok gyártása, ha saját részre készül
25. Építkezési gépek bérbeadása kezelőszeméllyel
26. Egyéb építési munkák

A befizetendő összeg - 2019. január 1-jétől – a bruttó bér 15,40 %-a, melyet a fizikai állományú munkavállalóknak a németországi munkavégzés idejére kifizetett jövedelme alapján kell megfizetni, minden hónapban. A bruttó bérbe nem tartozik bele a 13. havi fizetés, a karácsonyi pénz és az egyéb jogcímen kapott jövedelmek (pl. prémium).

A szabadság mértéke az építőipari évi 30 nap. A munkaviszonyban itt töltött napok után 12 naponként jár 1 szabadnap. A szabadság idejére a németországi foglalkoztatás teljes idejére kifizetett össz-bruttó bér 14,25 %-a jár.

A német építőipari szabadságpénztárt – az ULAK-ot – a Német Építőipari Szociális Pénztár a SOKA-BAU üzemelteti, melynek elérhetősége:

Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft

Wettinerstraße 7, D-65189 Wiesbaden

Postacím: Postfach 5711, D-65047 Wiesbaden

Telefon (központ): +49 (0)611/707-0

Telefax: +49 (0)611/707-4555

Az ULAK a szabadságpénztári eljárásról mind a munkáltatók, mind pedig a munkavállalók részére magyar nyelvű tájékoztató anyagot állított össze, amely a Pénztár honlapjáról az alábbi linkek segítségével tölthető le:

A tájékoztató ezen a linken érhető el: <https://www.soka-bau.de/europa/hu/>

Állványzatépítési és –szerelési Szabadságpénztár

A kötelező pénztári részvétel lényegesen kevesebb magyar vállalkozást érint, hiszen ebben az ágazatban is akkor kötelező a szabadságpénztárban történő részvétel, ha a magyar vállalkozás tevékenységének több, mint 50 %-a állványzatépítésből és –szerelésből tevődik össze.

A szabadságpénztári eljárásról magyar nyelvű tájékoztató is elérhető a szabadságpénztár honlapján:

<https://www.sokageruest.de/entsendebetriebe/ungarisch/>

A vállalkozási szerződés vizsgálata

A vállalkozási szerződés teljesítését a teljesítés helye szerint illetékes vámhivatal helyszíni ellenőrzés alapján vizsgálja. A helyi vámhivatalok minden egyes, a körzetükben teljesítendő vállalkozási szerződésről értesítést kapnak és kötelességük az e szerződéseken folyó munkavégzést ellenőrizni. A megállapított szabálysértéseket szankcionálják.

A szankciók akkor lépnek életbe, amikor a szabálysértés, vagy a vétség bizonyítására vonatkozó eljárás jogerősen pénzbírság kiszabásával, vagy ítélettel lezárul.

Tudnivalók szállítmányozók, fuvarozók, személyszállító, valamint vállalkozási szerződéses cégek gépkocsivezetői részére

2015. január 1-jétől országosan kötelező érvényű **minimálbér került bevezetésre**, amelynek mértéke **2022. január 1-től 9,82 euró/óra, júliustól 10,45 euró/óra**

A minimálbér-fizetési kötelezettség vonatkozik azokra a szállítmányozókra, fuvarozókra és személyszállító vállalkozásokra is, amelyek gépkocsivezetői Németország területén végzik munkájukat, a tényleges gépkocsivezetés időtartamára. Tehát a németországi pihenőidő vagy a tankolás ideje nem számít munkaidőnek.

Kivételt képeznek azok az esetek, amikor a gépkocsivezetés kizárólag transzit-céllal történik, tehát Németország területén nem történik ki-, vagy berakodás, illetve személyszállítás esetén német területen nincsen fel- vagy leszálló utas.

A munkavállaló gépkocsivezetőt, mielőtt Németország területére belép, be kell jelenteni a Vámfőigazgatóság honlapján. A honlapon a munkáltatónak saját fiókot kell nyitnia, a megnyitás részleteiről és a bejelentéssel kapcsolatos egyéb műszaki tudnivalókról a honlapon megtalálható magyar nyelvű tájékoztató ad eligazítást, a

https://www.meldeportal-mindestlohn.de/Meldeportal/aentg/documents/Informationen_in_ungarisch.pdf

A bejelentéskor lehetőség nyílik arra is, hogy a munkáltató egy vagy több gépkocsivezetőt előre, maximum 6 hónapra bejelentsen németországi munkavégzésre.

Az ellenőrizhetőség érdekében **a gépkocsivezetők kötelesek órányilvántartást vezetni a német területen ténylegesen levezetett órákról**, amelyben szerepelnie kell a gépkocsivezetés kezdetének, végének és a ténylegesen ledolgozott munkaidő hosszának. Az órányilvántartást viszonylag naprakészen vezetve kell a tevékenység helyszínén tartani, a viszonylag szó alatt a törvény azt érti, hogy legkésőbb 7 nappal a tényleges munkanap után az órányilvántartásnak a tényleges munkanapra nézve komplettnek kell lennie.

Ez a szabályozás vonatkozik a **vállalkozási szerződéses cégek gépkocsivezetőire** is.

***Vállalkozási feltételek Németországban
munkaerő-kölcsönzés („Arbeitnehmerüberlassung”)
keretében***

A munkaerő-kölcsönzés Németországban engedélyhez kötött, az engedélyt a Regionális Munkaügyi Ügynökségek adják ki, a magyar munkaerő-kölcsönző cégek esetében országosan egy helyen, KIEL-ben.

Nem minősül munkaerő-kölcsönzésnek:

- az ARGE-n belüli munkaerő-kölcsönzés
- konszernen belüli munkaerő-kölcsönzés
- kétoldalú kormánymegállapodás alapján alapított vállalatokon belüli munkaerő-kölcsönzés

Engedélymentes, **csak bejelentés-köteles a munkaerő-kölcsönzés**, ha:

- ha a vállalkozás kevesebb, mint 50 főt foglalkoztat és
 - ha a munkaerő-kölcsönzésre a rövidített munkaidő vagy elbocsátások elkerülése érdekében kerül sor és
- a munkaerő-kölcsönzés maximum 12 hónapig tart

Itt kell megjegyezni, hogy magyarországi székhelyű vállalkozások esetében a csak bejelentési kötelezettséggel járó munkaerő-kölcsönzés gyakorlatilag nem lehetséges, hiszen a rövidített munkaidő vagy elbocsátások elkerülése érdekében történő munkaerő-kölcsönzés kritériuma csak akkor valósulna meg, ha a munkavállalókat a német társadalombiztosítás keretében foglalkoztatnák.

Korlátozások: **munkaerő-kölcsönzés az építőiparban alapvetően tilos.**

Kivételek:

- a kölcsönadó vállalkozás legalább 3 éve építőipari tevékenységet folytat és
- építőipari tevékenysége túlnyomó részben (min. 51 %-ban) tényleges szakmai építőipari tevékenység és nem munkaerő-kölcsönzés
- ha a kölcsönadó és a kölcsönvevő vállalkozás ugyanahhoz a német tarifaszervezethez tartozik, illetve a kölcsönadóra a németországi vállalkozás során ez a tarifaszervezés fog vonatkozni, vagy
- a rájuk vonatkozó tarifaszervezés általánosan kötelező érvényű (ilyen a nyers építőipar, az állványzatépítés és -szerelés a tetőfedés, a mező- és erdőgazdaság, tájrendezés)

Az építőipari szakipar, valamint szerelőipar nem tartozik a nyers építőipari tevékenységek körébe, így ott a munkaerő-kölcsönzés alapvetően nem tilos! (pl. festés-mázolás, villanszerelés).

A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó engedélyt 1 év időtartamra adják meg, amelyet további 2x1 évre lehet hosszabbítani. Az egymást követő összesen 3 év után időbeni korlátozás nélküli engedély kérhető.

Az engedély illetéke első alkalommal 377,00 euró, hosszabbítások esetén 218,00 euró, az időbeni korlátozás nélküli engedélyé szintén 218,00 euró. Amennyiben a hosszabbítási kérelmek elbírálása során ellenőrzésre kerül sor, akkor az illeték 2.060,00 euróra nő.

Az engedélykérelem elutasításának indokai lehetnek:

- TB-járulékfizetés elmaradása
- adófizetési hátralék
- munkavédelmi szabályok be nem tartása
- munkaügyi törvényes előírások megszegése
- külföldiek foglalkoztatására vonatkozó előírások be nem tartása
- cég likviditási gondjai, bonitási problémái (kölcsönzött munkavállalóként 2.000 euró banki letét, de minimum 10.000 euró megléte)
- ágazati bértarifa alatti javadalmazás
- a cégnek nincs tevékenysége az EU-ban
- a cég székhelye nem EU-tagországban van

A munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókat a foglalkoztatás megkezdése előtt be kell jelenteni a kiküldetési törvény (Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AEntG) 18. §. 3. bekezdése szerint előírt feltételek alapján. **A bejelentési kötelezettségnek a KÖLCÖNVEVŐ tesztet eleget.**

A magyar munkaerő-kölcsönző vállalkozások németországi tevékenységének engedélyezését országosan egységesen az Agentur für Arbeit Kiel végzi, amelynek elérhetőségei:

Projensdorfer Straße 82, 24106 Kiel

Telefon: +49 (431) 709 1010

Telefax: +49 (431) 709 1011

e-mail: Kiel.091-ANUE@arbeitsagentur.de

Bérezési feltételek

A kikölcsönzött munkavállalót alapvetően ugyanazok a bérezési és javadalmazási feltételek illetik meg, mint amelyeket a kölcsönvevő a saját állományába tartozó munkavállalónak köteles biztosítani, az un. egyenlő fizetési-, foglalkoztatási feltételek (equal pay, equal treatment - EP-ET) elve szerint.

Az egyenlő fizetési- és foglalkoztatási feltételek elve a kikölcsönzést követő 9 hónap lejártát követően lép hatályba. A 9 hónapos időtől tarifaszervezők alkalmazása alapján el lehet térni, az eltérés azonban a kikölcsönzés max. 15 hónapja végéig történhet, ettől az időponttól kezdve minden tarifaszervező esetében is az EP-t vagy ET-t kell alkalmazni.

Ha a kikölcsönzött munkavállaló és munkaadója (azaz a kölcsönző) között a munka- és bérezési feltételeket érvényes bértarifaszervező szabályozza (kölcsön-

munkavállalókra vonatkozó tarifaszerveződés, ilyen pl. az IGZ (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. és számos szakszervezet között megkötött bértarifaszerveződés), akkor az „equal pay” elvétől el lehet térni, még abban az esetben is, ha a tarifaszerveződésben foglalt bérezési feltételek kedvezőtlenebbek, mint az „equal pay” esetében.

Nincs eltérési lehetőség ugyanakkor abban az esetben, ha a kölcsönzés olyan ágazatokban történik, amelyekben a kiküldetési törvény szerinti általánosan kötelező érvényű minimálbért kell biztosítani a munkavállalóknak.

A munkaerő-kölcsönzési törvény ugyanakkor előír egy alsó bérhatárt is, amelynél kevesebb bruttó órabért egy kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzése idejére nem kaphat.

Alsó bérhatár a munkaerő-kölcsönzésben		
Érvényes: 2022.március 31-ig		
Országgrész		Alsó bérhatár
Országosan	2021. április 1- 2022.március 31.	10,45
Országosan	2022. április 1- 2022.december 31-ig	10,88

Az alsó bérhatárt a törvényalkotás azért írta elő, mert előfordulhat olyan munkaerő-kölcsönzés, amely során a kölcsönző munkáltató és a kikölcsönzött munkavállaló közötti munkaviszonyt nem szabályozza tarifaszerveződés, ugyanakkor a kölcsönvevő munkavállalói pl. csak a törvényes 9,82 eurós órabérben részesülnek. Az „equal pay” szabálya szerint ekkor a kikölcsönzött munkavállalónak is „csak” a 9,82 eurót kellene biztosítani.

Bérfizetés betegség, szabadság és ünnepnap esetén

Az „equal pay” jogértelmezés alapján a külföldről, kiküldetés keretében kikölcsönzött munkavállalókra a munkaerő-kölcsönzési törvényben lefektetett egyenlő bánásmód elve minden olyan esetben vonatkozik, amelyik a munkavállalók javadalmazását érinti.

Egy kölcsönvevő saját német munkavállalói betegség esetén a vonatkozó törvényben (Entgeltfortzahlungsgesetz) előírtak szerint a betegség első 42 napjára a munkáltatójuktól teljes bérüket megkapják. Ennek megfelelően a kölcsönbeadó

(magyar) munkáltató is köteles ezt a bért betegség esetén biztosítani, mivel ez a javadalmazás a munkaerő-kölcsönzési törvény 8 § (1) bekezdésében foglalt egyenlő bánásmód elve alapján betegsége idejére is jár a munkavállalónak. Betegség esetén a napi bért a megelőző három hónap bruttó bérének egy napra eső átlaga alapján kell megállapítani.

Fenti számítási mód vonatkozik a munkavállalók szabadságnapjainak kifizetésére is.

Ünnepnapok esetén a le nem dolgozott órák után a munkavállalók bruttó-órabérének nyolcszorosát kell biztosítani, illetve, ha az ún. „megélt napi munkaidő” az ünnepnapot megelőzően több volt, mint 8 óra, akkor a ténylegesen ledolgozott napi munkáorát kell figyelembe venni.

Egyéb törvényes előírások munkaerő-kölcsönzés esetén:

Offenlegungspflicht (kinyilatkoztatási kötelezettség)

A hatályos munkaerő-kölcsönzési törvény kimondja, hogy egy két fél között kötött szerződést, amennyiben az munkaerő-kölcsönzésre vonatkozik, kifejezetten munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szerződésnek kell nevezni. A törvényalkotók ezzel a kitéttel azt szeretnék elérni, hogy ún. tartalékengedéllyel rendelkező olyan vállalkozások, amelyek ugyan vállalkozási szerződéses keretben tevékenykednek, de gyakorlatilag burkolt munkaerő-kölcsönzést folytatnak, egy ellenőrzés során ne kerüljenek kedvezőbb helyzetbe azokhoz képest, akik illegális munkaerő-kölcsönzést folytatnak.

Ezt a munkaerő-kölcsönzésre történő szerződéses utalást a törvény Offenlegungspflicht-nek, azaz kinyilatkoztatási kötelezettségnek nevezi.

Konkretisierungspflicht (pontosítási kötelezettség)

A létrejött és munkaerő-kölcsönzésnek nevezett szerződésben vagy arra való hivatkozással külön felsorolásban név szerint meg kell nevezni azokat a munkavállalókat, akiket a szerződés keretében kikölcsönöznek.

Informationspflicht (tájékoztatási kötelezettség)

A kikölcsönzött munkavállalót minden egyes kikölcsönzés ELŐTT tájékoztatni kell arról, hogy kölcsön-munkavállalóként kerül kikölcsönzésre.

Amennyiben az ellenőrző hatóságok azt állapítják meg, hogy a szerződéses partnerek nem tettek eleget kinyilatkoztatási kötelezettségüknek, vagy pontosítási kötelezettségüknek, akkor a munkaerő-kölcsönzési szerződést semmisnek nyilvánítják, max. 30 ezer euró pénzbüntetést szabnak ki, egyben megszűnik a kölcsönbeadó és a kölcsön-munkavállaló közötti munkaszerződés és a kölcsön-munkavállaló automatikusan a kölcsönvevő állományába kerül át.

A tájékoztatási kötelezettség elmulasztása 1.000 euró bírsággal sújtható. Ez esetben a kölcsön-munkavállaló azonban nem kerül át a kölcsönvevő állományába.

Továbbkölcsönzés tilalma

Kölcsön-munkavállalót egy kölcsönvevő nem kölcsönözheti tovább egy másik kölcsönvevőhöz. Ez esetben ugyanis megszűnik a kölcsön-munkavállalónak az eredeti kölcsönbeadóval kötött munkaviszonya, a munkáltatója az első kölcsönvevő lesz. A szabálysértés max. 30 ezer euró bírsággal sújtható.

A kikölcsönzés maximális időtartama

A hatályos törvény szerint a munkaerő-kölcsönzés maximális időtartama a 18 hónapot (1 hónap=30 nap), azaz az 540 napot nem haladhatja meg ugyanannál a kölcsönvevőnél.

Az 540. nap után a kölcsönvevő vagy átveszi saját állományába a kölcsön-munkavállalót, vagy pedig lemond annak munkájáról.

3 hónap (90 nap) letelte után a kölcsön-munkavállaló újra kikölcsönözhető ugyanahhoz a kölcsönvevőhöz.

A kölcsönvevő megítélésénél a jogi személy, mint kölcsönvevő számít, nem pedig pl. annak különböző telephelyeire, munkahelyeire történő kikölcsönzés.

A 18 hónapos maximális kikölcsönzési időtől felfelé csak akkor lehet eltérni, ha a kölcsönvevőre vonatkozó tarifaszerveződés ezt lehetővé teszi.

A 18 hónapos kikölcsönzési idő túllépését a törvény szankcionálja: a kölcsönbeadó és kölcsön-munkavállaló közötti kölcsön-munkaszerződés semmissé válik, a kölcsön-munkavállaló átkerül a kölcsönvevő állományába, a szabálysértés pedig max. 30 ezer euró bírsággal sújtható.

Fenti szabálysértések valamelyike esetén, valamint, ha a kölcsönbeadó nem rendelkezik a munkaügyi ügynökség tevékenység-engedélyével, automatikus megszűnik a kölcsönbeadó és a kölcsön-munkavállaló közötti munkaviszony. A munkavállalónak a törvény azonban lehetőséget ad arra, hogy a szabálysértés megállapítását követően személyesen és írásban kérje bármelyik németországi munkaügyi ügynökségnél munkaviszonyának fenntartását a kölcsönbeadónál (ün. Festhaltungserklärung)

E munkaviszony-fenntartási nyilatkozat azonban csak akkor érvényesíthető a munkaügyi ügynökségnél, ha megtörtént a 18 hónap kikölcsönzés túllépése. Tehát nem a túllépés előtt, főleg pedig nem „biztos-ami-biztos” alapon, már a szerződéskötés megtörténtekor.

Érvénytelen a munkaviszony-fenntartási nyilatkozat abban az esetben, ha a nyilatkozat leadását követően folytatódik az illegális munkaerő-kölcsönzés.

Munkaviszony-fenntartási nyilatkozat csak egy alkalommal adható le a munkaügyi ügynökségnél.

Egyéni vállalkozók, egyéni vállalkozások

Németországban magyar állampolgárságú vállalkozók részére már 2000 óta lehetséges **egyéni vállalkozóként** a letelepedés, vagy a határon átnyúló szolgáltatásnyújtás.

Akár letelepedés, akár pedig határon átnyúló szolgáltatás esetén a szolgáltatásnyújtási tevékenység gyakorlásának bejelentése a székhely szerinti – területileg illetékes - iparüzési hivatalnál (Gewerbeamt-nál) történik.

Német belső rendelkezések írják elő, hogy minden Németországban tevékenykedő cégnek vagy egyéni vállalkozónak tevékenységét a telephelye, vagy a munkavégzés helye szerint illetékes helyi önkormányzatnál (Landratsamt-Gewerbeamt) be kell jelenteni. A bejelentés formanyomtatványon történik, melyhez csatolni kell a magyarországi (cég)bejegyzés másolatát, hiteles fordítását, cégek esetében a nem önálló telephely vezetőjének személyi okmányait, a telephelyre vonatkozó bérleti szerződést, valamint a kézműves kamarai bejegyzést (amennyiben fennáll ez a kötelezettség az adott tevékenységre). A formanyomtatvány a tevékenységet bejelentő legfontosabb adatait tartalmazza (a vállalkozás megnevezése, magyarországi és németországi címe, telefon és fax száma, e-mail címe, a vállalkozás képviselőjének neve, a vállalkozás tevékenységi köre). **A tevékenység-bejelentés igazolását az illetékes hivatal minden esetben kiadja (nem tevékenység engedélyezésről van szó!),** a kiadásról szóló illeték (általában kb. 20 Euró) lerovása után.

Szakipari tevékenység csak akkor kezdhető meg, ha a vállalkozó megkéri a kézműves kamarába történő bejegyzését, egyes szakmákban pedig a tevékenységre vonatkozó kamarai engedélyt.

Vannak olyan szakipari tevékenységek, amelyek gyakorlásához német mestervizsga szükséges (pl. kőműves tevékenység, festés, fémfeldolgozás), van, amelyekhez nem (pl. belsőépítészeti tevékenység, épület-takarítás).

A bejelentés- vagy engedélyköteles tevékenységeket az alábbi felsorolás mutatja be:

A német kézműves kamarai jegyzékbe mestervizsga igazolásával kötelezően bejegyzendő (azaz engedélyköteles) tevékenységek listája

1. Ácsmunkák
2. Állványozás
3. Asztalosmunkák
4. Bádogos munkák
5. Belső építészet
6. Cégtábla- és fényreklám gyártás
7. Cukrászipari tevékenység
8. Csempe-, padlócsmpe- és mozaikburkolás

9. Csónak- és hajógyártás
10. Elektromos gépipari termékek gyártása
11. Elektrotechnikai munkák
12. Erőgép-műszerész munkák
13. Fajáték-gyártás esztergálással
14. Fémfeldolgozás
15. Festés, lakkozás
16. Fegyvergyártás
17. Finommechanikai műszerész munkák
18. Fodrászat
19. Fogtechnikusi tevékenység
20. Fűtésszerelés
21. Gépjárműabroncs szerelés, javítás, galvanizálás
22. Gépjármű technika
23. Gipszvakolat készítés
24. Hentesipari tevékenység
25. Hő- és hangszigetelés
26. Hűtőrendszer szerelés
27. Információs műszerész munkák
28. Kádár szakipar, hordókészítés
29. Kályha- és légfűtésszerelés
30. Karosszéria lakatos munkák
31. Kéményseprés
32. Kerékpárszerelés
33. Kőfaragás
34. Kőműves tevékenység
35. Kötélgyártás
36. Kútásás
37. Mezőgazdasági gépszerelés
38. Nagyothalló készülékgyártás
39. Orgona- és harmóniumgyártás

40. Ortopéd cipészet
41. Ortopéd segédeszközugyártás
42. Padlóbeton öntés
43. Parkettázás
44. Pékipari tevékenység
45. Redőny- és zsalugyártás
46. Sebészeti műszerek gyártása
47. Szemüvegkészítés
48. Tartálygyártás
49. Tetőfedés
50. Útépités
51. Üvegezés
52. Üvegfüvés, üvegtüzelék gyártás
53. Üvegnyomtatás

A német kézműves kamarai nyilvántartásba mestervizsga igazolása nélkül (azaz csak bejelentés-köteles) bejegyzendő tevékenységek listája

1. Arany- és ezüstműves
2. Aranybevonat készítés
3. Borpincészet
4. Cipészet
5. Divatáru kereskedés
6. Épülettakarítás
7. Fafaragás
8. Fafűvés hangszergyártás
9. Fém- és harangöntés
10. Fémfüvés hangszergyártás
11. Fényképész tevékenység
12. Finomoptikai munkák
13. Galvanizálás
14. Gyertyaöntés
15. Hegedűgyártás

16. Hímzés
17. Íves hangszerek gyártása
18. Kerámiaipar
19. Kosárfonás
20. Könyvkötés
21. Könyvnyomtatás, szövegszedés
22. Modellezés
23. Malomipari tevékenység
24. Nemesfémcsiszolás
25. Nemesfém tárgy-gyártás
26. Női és férfiszabóság
27. Nyeregkészítés
28. Órás kisipar
29. Pecsétgyártás
30. Pengetős hangszergyártás
31. Selyemnyomtatás
32. Sör- és malátafőzés
33. Szűcsipar
34. Takács munkák
35. Terazzo burkoláskészítés
36. Textiltisztítás
37. Üveg- és porcelánfestés
38. Vágószerszám gyártás
39. Vésnöki munkák
40. Vitorlagyártás
41. Vonós hangszerek gyártása
42. Zongora- és csembalógyártás

Rövidebb (max. 1 évig tartó), nem önálló állandó telephely létesítése nélkül elvégzendő munkák esetén lehetőség van **könnyített formában is eleget tenni** a kézműves kamarai rendelet betartásának. Ennek lényege, hogy a mestervizsga köteles (azaz engedélyköteles) tevékenység végzése során a kézműves kamara elfogadja a

magyarországi kamarai igazolást a vállalkozás magyarországi tevékenységéről és igazolást ad ki arról, hogy a tevékenység Németországban is jogszerűen folytatható. A mestervizsga igazolás nélkül (azaz a csak bejelentés-köteles) folytatandó tevékenységek esetében pedig nem kell a kézműves kamarai bejegyeztetést megtenni. A lehetőséget a 2016. március 18-tól hatályos Európai Unió Kézműves Rendelet (EU/EWR Handwerksverordnung) teremti meg, amely részletesen bemutatja a könnyített formában történő kamarai regisztráció feltételeit is. A https://www.gesetze-im-internet.de/eu_ewrhvw_2016/EU_EWRHwV.pdf linken található a rendelet szövege.

A magyar szakiparosok általában nem rendelkeznek német mestervizsgával, viszont a bejegyzéskor – a mestervizsga letétele alóli felmentésre - elfogadják a **magyarországi szakmai gyakorlatot** is, amelynek legalább hat évnek kell lennie.

Az erről szóló hatósági bizonyítvány az Oktatási Hivatal Ügyfélszolgálati Irodáján szerezhető be.

A hazai szakmai gyakorlatról szóló hatósági bizonyítvány tárgya

Az Oktatási Hivatal Magyar Ekvivalencia és Információs Központja (MEIK) valamely szabályozott szakmai tevékenységnek az Európai Unió valamely tagállamában történő gyakorlása érdekében a szakmai képesítések elismeréséről szóló 2005/36/EK irányelv (a továbbiakban: Irányelv) 56. cikkének (3) bekezdése alapján kérelemre hazai szakmai gyakorlatról szóló hatósági bizonyítványt állít ki. A szakmai tapasztalat elismerésének szabályai alá tartozó egyes szakmai tevékenységek felsorolásáról szóló 36/2007.(XI.13.) OKM rendelet mellékletei tartalmazzák mindazon szakmákat, amelyekre az irányelv alkalmazható (www.professionalrecognition.gov.hu).

Kérelemre hatósági bizonyítvány állítható ki arról is, hogy a kérelmező az Irányelv 3. cikk 1. albekezdésének i) pontja szerinti gazdálkodó szervezet vezetőjének minősül.

A hatósági bizonyítvány tartalma

A MEIK által kiállított hatósági bizonyítvány tanúsítja, hogy a tevékenység gyakorlására felkészítő, államilag elismert oktatási intézmény vagy szakmai szervezet által kiállított bizonyítvány, vagy bizonyítvány és mesterlevél érvényes. A hatósági bizonyítvány tartalmazza a képzés jogszabályban előírt időtartamát és a képzés megkezdésének előfeltételeit, továbbá azt, hogy a bizonyítvány milyen szakmai tevékenység gyakorlására jogosít. Amennyiben a kérelmező valamely szabályozott szakmát Magyarországon ténylegesen és jogszerűen gyakorolt, illetve amennyiben ezt a szakmát gazdálkodó szervezet vezetőjeként vagy egyéni vállalkozóként gyakorolta, akkor a hatósági bizonyítvány ezt a körülményt is tartalmazza.

A hatósági bizonyítványt a MEIK magyar nyelven állítja ki, és a kérelmezőnek vagy meghatalmazottjának küldi meg.

További információk az alábbi honlapon érhetők el: <https://www.oktatas.hu/>

A kérelem benyújtásának módja

A kérelmet személyesen, postai úton vagy e-mailben lehet benyújtani.

- személyesen: Oktatási Hivatal Ügyfélszolgálati Iroda, 1122 Budapest, Maros utca 19-21.
- postai úton: Oktatási Hivatal Magyar Ekvivalencia és Információs Központ, 1363 Budapest, Pf. 112.
- e-mailben: ekvivalencia@oh.gov.hu

A kéreleműrlap letölthető az Oktatási Hivatal honlapjáról:

https://www.oktatas.hu/kepesitesek_elismertetese/hatosagi_bizonyitvany/magyar_szakmai_gyakorlatrol

A mestervizsga letétele alóli felmentés akkor is kérhető, ha a kérelmezőnek

- legalább 3 éves gyakorlata van egyéni vállalkozóként és befejezett, legalább 3 éves szakmai tanulmányt (szakmunkásképző bizonyítvány) igazol, vagy
- legalább 3 éves gyakorlata van egyéni vállalkozóként, előtte pedig legalább 5 éves szakmában eltöltött munkaviszonyt tud igazolni, vagy
- legalább 5 éves szakmai vezetői állást töltött be, amiből legalább 3 év műszaki üzemvezetői állás volt és legalább 3 éves szakmai tanulmányt (szakmunkásképző bizonyítvány) igazol

Amennyiben nem kézműves kamarai tevékenység körébe tartozik az egyéni vállalkozó által végzendő tevékenység (pl. húsipar, szerszámgyártás), akkor az **Ipari és Kereskedelmi Kamarai** (Industrie- und Handelskammer) tagság kötelező.

A tevékenység gyakorlását számos egyéb igazolás meglétéhez is köthetik, amennyiben ún. „érzékeny” szakmákról van szó. Ilyen igazolások:

- a feddhetetlenségi bizonyítvány
- az erkölcsi bizonyítvány
- az adóhatósági igazolás adótartozásról

Az egyéni vállalkozóra jellemző kritériumok Németországban is hasonlóak, mint Magyarországon, így pl:

- több megrendelőnek dolgozik,
- irodával (vagy székhelyszolgáltatással) rendelkezik,
- saját fejléces levélpapírja van,

- saját könyvelése van,
- tevékenységét reklámozza

Az egyéni vállalkozónak a tevékenysége megkezdésekor be kell jelentkeznie az adóhivatalhoz is. (A tevékenység-bejelentést intéző hivatal egyébként automatikusan is küld értesítést az illetékes adóhivatal felé a tevékenység bejelentéséről.) Az adózásnál, amennyiben az egyéni vállalkozó megtartja magyarországi tevékenységét is, a kettős adózást elkerülő egyezményben leírtak az irányadók.

Társadalombiztosítás

Egyéni vállalkozó, határon átnyúló, átmeneti ideig tartó szolgáltatásnyújtás esetén, kérhet saját maga számára a magyarországi társadalombiztosítás meglétét igazoló ún. A1-es igazolást a Kormányhivatalnál, az alábbiak szerint:

Egyéni vagy társas (a továbbiakban: önálló) vállalkozó is „kiküldheti magát” külföldi munkavégzésre. A Magyarországon önálló vállalkozó személy e tevékenységét legfeljebb 24 hónapig úgy folytathatja egy másik tagállamban, hogy a magyar szabályok szerint marad biztosított. Az önálló vállalkozónak nyilatkoznia kell arról, hogy

- a vállalkozás folytatásához szükséges infrastruktúrát (irodát, műhelyt) Magyarországon folyamatosan fenntartja;
- a járulékokat Magyarországon fizeti,
- a másik tagállamban a magyarországi tevékenységi körébe tartozó vállalkozást folytat és
- a külföldön átmenetileg végzett tevékenység befejezését követően Magyarországon tovább kívánja folytatni vállalkozását.

Magyarországon és egy másik tagállamban is **párhuzamosan folyamatos önálló tevékenységet végző önálló vállalkozó Magyarországon marad biztosított, amennyiben lakóhelye Magyarországon van.** Az önálló vállalkozó erre tekintettel a vállalkozásának székhelye/telephelye vagy a lakóhelye/tartózkodási helye szerint illetékes Kormányhivatalnál igényli az A1 jelű nyomtatvány kiadását.

A folyamatos magyarországi biztosítási jogviszony feltétele, hogy az önálló vállalkozó

- a külföldi tevékenység megkezdése előtt legalább már 6 hónappal önálló vállalkozóként folytatott kereső tevékenységet és e jogviszonyára tekintettel biztosított, továbbá
- a másik tagállamban olyan jellegű tevékenységet folytat, amilyenre vállalkozása Magyarországon engedéllyel rendelkezik.

Németországban történő letelepedés esetén (tehát, ha az egyéni vállalkozó felszámolja magyarországi tevékenységét és csak Németországban kíván dolgozni) a társadalombiztosítási járulékokat Németországban kell megfizetni. Egyéni vállalkozók ezt választásuk szerint bármelyik német törvényes

társadalombiztosítási pénztárnál, vagy magánbiztosítóknál tehetik meg. Az egyéni vállalkozónak adott esetben kötelezően biztosíttatnia kell magát a törvényes balesetbiztosítási pénztárnál is. A törvényes balesetbiztosítási pénztárak felvilágosítást adnak arról, hogy mely esetekben kötelező a biztosítási forma.

Amennyiben az egyéni vállalkozó munkavállalókat is alkalmaz, a munkavállalók után kötelező a törvényes társadalombiztosítási pénztárba történő befizetés. A járulék mértéke a munkavállaló bruttó bérének kb. 40 %-a, amelyből a munkavállalót közel a fele terheli. Ezen felül a munkavállalót köteles bejelenteni a törvényes balesetbiztosítási pénztárnál is, a balesetbiztosítás mértéke a gyakorolt szakmának veszélyességétől függ, pl. az építőiparban a bruttó bér közel 10 %-a.

Nem szakipari tevékenységek folytatását **németországi letelepedés esetén** a fentiekhez hasonlóan kell bejegyeztetni/engedélyeztetni, tevékenységenként eltérő előírásokkal, pl.:

Ipari termelés: többnyire nincs engedélyeztetési eljárás, kivéve pl. fegyvergyártás, gyógyszergyártás.

Nagykereskedelem: többnyire nincs engedélyeztetési eljárás, kivéve nyerstej-kereskedelem, fegyver- és robbanószer kereskedelem, gyógyszer kereskedelem.

Kiskereskedelem: többnyire nincs engedélyeztetési eljárás, kivéve nyerstej-kereskedelem, darált hússal történő kereskedelem, vegyszer kereskedelem, fegyverkereskedelem, haszonállat kereskedelem, gyógyszerárnyítás.

Utazási irodák: ha nem irodában végzik a tevékenységet, akkor ki kell váltani az ún. utazási iparűzési kártyát, egyébként pedig engedélymentes.

Ingatlanközvetítés, beruházási- és építési tanácsadás: engedélyköteles.

Biztosítási ügynökség: engedélyköteles.

Letelepedés esetén az egyéni vállalkozónak jelentkeznie kell a telephelye szerint illetékes adóhatóságnál is.

Az adóhatóság, valamint az Ipari és Kereskedelmi Kamarák részletes tájékoztatást adnak arról is, hogy az egyéni vállalkozót milyen adók, biztosítási kötelezettségek terhelik, így:

- ÁFA
- Társasági adó
- Iparűzési adó
- Kötelező üzemi felelősségbiztosítás

Szellemi szabadfoglalkozású vállalkozók (többnyire felsőfokú végzettséget igénylő tevékenységeket folytató személyek, pl. orvosok, ügyvédek, mérnökök, újságírók, adószakértők) letelepedése viszonylag egyszerű, bejelentési kötelezettségük az adóhatóság felé van, tevékenységük engedélyezése pedig a szakkamaráknál történik (pl. mérnökkamara, orvosi kamara stb.).

Színlelt egyéni vállalkozás problémaköre

A német kormány 2005. márciusában a vámhivatalok keretében külön akciócsoportot állított fel a színlelt egyéni vállalkozások (látszat önfoglalkoztatók) kiszűrésére. A színlelt egyéni vállalkozással a szolgáltatást megrendelő cégek rendszerint a viszonylag magas társadalombiztosítási járulékokat, valamint a személyi jövedelemadót kívánják megtakarítani olyan formában, hogy munkavállalóikat elbocsátják, helyettük pedig egyéni vállalkozók szolgáltatásait veszik igénybe. A vonatkozó német törvények szerint mindez színlelt egyéni vállalkozásnak minősül, adó- és TB-járulék csalásnak számít.

A színlelt egyéni vállalkozások legjellemzőbb ismérvei:

- a színlelt egyéni vállalkozó köteles a megrendelő kérésére rendszeresen megjelenni a megrendelő által megjelölt munkahelyen
- a színlelt egyéni vállalkozó köteles a megrendelő által meghatározott napi munkaidőben a munkahelyen szolgáltatást nyújtani
- a színlelt egyéni vállalkozó konkrétan meghatározott havi munkadíjat kap, jár neki túlórapótlék, szabadsága idejére fizetés, betegsége esetén a megrendelő által fizetendő táppénz
- a színlelt egyéni vállalkozó betagozódik a megrendelő munkavállalói közé (pl. építkezésen a megrendelő munkavállalóinak csoportjában dolgozik, vagy futószalag mellett áll a megrendelő munkavállalóival együtt)
- a megrendelő munkaeszközeit használja, nincs saját munkaeszköze, valamint nem rendelkezik kellő tőkével ahhoz, hogy saját munkaeszközt szerezzen be
- a színlelt egyéni vállalkozó és a megrendelő között órabéres szerződés jön létre
- a színlelt egyéni vállalkozó és a megrendelő között olyan szolgáltatásnyújtásra jön létre szerződés, amelyet a megrendelő maga is nyújt (pl. festőmunkára irányuló szerződés egyéni vállalkozó és festőcég megrendelő között)
- a színlelt egyéni vállalkozó olyan megrendelővel köt szerződést, amelynél maga is korábban munkavállaló volt, vagy korábbi munkáltatójának volt a megrendelővel a szolgáltatás tárgyát képező tevékenység végzésére szerződése
- a színlelt egyéni vállalkozó éves bevételeinek mintegy 5/6-od része ugyanattól a megrendelőtől származik

A színlelt egyéni vállalkozás fenti ismérvei ugyancsak vonatkoznak a GbR (Polgári Jogi Társaság – Pjt.) tevékenység legalitásának megítélésére is.

Egyéni vállalkozók társas vállalkozási formái

Polgári jogi társaság (német rövidítése: GbR)

A polgári jogi társaság az egyéni vállalkozók legkedveltebb társas vállalkozási formája Németországban, többnyire egyéni vállalkozók által létrehozott **magánjogi társulás egy közös cél érdekében**.

A társaságnak nem kell cégnevet adni és szervezeti felépítése sincsen.

A polgári jogi társaságot nem kell hivatalos nyilvántartásba vetetni. A társaság két vagy több természetes, vagy jogi személy – akár **szóbeli megállapodása alapján is létrejöhet**.

A GbR, mint cégforma az egyéni vállalkozáshoz hasonlít, alapítása egyszerű, hiszen nincsen rá formai előírás. Egyszerűsége ellenére ajánlott az alapítást írásba foglalni, amelyet közjegyző hitelesít. A GbR nem jogi személy.

Az alapító okiratban meg kell jelölni azt a célt, melyre a GbR létrejött, meg kell határozni azt, hogy a társaságon belül kinek milyen feladatai vannak, fontos meghatározni egy olyan személyt (vezetőt), aki harmadik személy előtt képviseli a társaságot. Meghatározható ezen kívül, hogy ki milyen mértékben részesedik a nyereségből, esetleg a veszteségből.

A GbR tevékenységét a Gewerbeamt-hoz is be kell jelenteni, hasonlóan az egyéni vállalkozáshoz.

A kézműves kamarai bejegyzés hasonlóan történik, mint ahogyan azt az egyéni vállalkozásnál leírtuk. A kézműves kamarai bejegyzéshez szükséges német mestervizsga az alapító okiratban megjelölt vezető számára van előírva.

A GbR alapítása nem igényel minimális tőkét sem, ugyanakkor **az alapítók felelőssége korlátlan (tartozás esetén saját vagyonukkal felelnek) és minden tagra kiterjed**.

A GbR **automatikusan megszűnik** abban az esetben, ha az egyik tag kilép, csődbe megy, vagy meghal. Kivételt képez, ha már a megalakuláskor kötnek egy ún. „folytatási megállapodás”-t.

Komoly felelősségviselési teher is van a tagok esetében. A tagok már a társaságba történő belépés előtti kötelezettségekre is teljes vagyonukkal felelnek, valamint ugyanez a felelősségviselés vonatkozik rájuk még 5 évig kilépésük után is.

A GbR előnyei:

- gyorsan megalapítható
- az alapításnak nincsenek formai követelményei
- nem kell hozzá alaptőkével rendelkezni
- minimális a tőkebefektetés, alacsonyak a költségei

A GbR hátrányai:

- teljes vagyoni felelősség a tartozásokért
- alacsony (átlátható mértékű) forgalom esetében alkalmazandó
- kis kockázattal járó munkák elvégzésekor célszerű.

Ha a GbR eléri az évi 500.000 euró forgalmat, automatikusan átalakul **közkereseti társasággá** (német nevén Offene Handelsgesellschaft – OHG), amelyet már írásban kell alapítani, be kell jegyeztetni a cégbíróságon és más adózási szabályok is vonatkoznak rá.

Vállalkozói társaság

„1-eurós-társaság” (Unternehmergesellschaft – UG)

A hagyományos cégalapítás mellett lehetőség van az úgynevezett **Vállalkozói Társaság** (német nevén Unternehmergesellschaft – UG) alapítására is. Az UG – közismertebb nevén „1-eurós-társaság” természetes és jogi személyek részére teszi lehetővé, hogy kis alaptőkével (ez akár 1 euró is lehet) céget alapítsanak. Kritérium azonban, hogy az éves nyereség minimum 25 százalékát tartalékba kell tenni egészen addig, amíg a vállalkozás el nem éri a kft-alapításhoz előírt 25.000 euró törzstőkét. A társaságot be kell jegyeztetni a cégbíróságon.

GmbH & Co.KG.

A német jogrendben ismert a **GmbH & Co.KG.** társasági forma is. Ez egyfajta betéti társaság (német nevén Kommanditgesellschaft – KG). Amíg azonban a betéti társaság (KG) esetén a belföldi magánszemély teljes magánvagyonával felel, addig a GmbH & Co.KG esetében a belföldi egy korlátolt felelősségű társaság (német nevén Gesellschaft mit beschränkter Haftung – GmbH), amely csak betéte erejéig felel.

Részmunkaidős foglalkoztatási formák

A részmunkaidős („atipikus”) foglalkoztatás Németországban igen elterjedt forma. A mintegy 42 millió aktív keresőből mintegy 5 millióan állnak **részmunkaidős**, illetve **részbenes** foglalkoztatási munkaviszonyban. A „minijob” vagy „midijob” kifejezés ma már a mindennapi beszélt nyelv szerves részét képezi, politikusok és közgazdászok gyakori témája a két foglalkoztatási forma előnyeinek és hátrányainak mélyreható elemzése.

„Minijob” vagy „midijob” keretében magyar munkavállalók is foglalkoztathatók.

Atipikus foglalkoztatás esetében a német szabályozások három részfoglalkoztatást különböztetnek meg, annak időtartamára vagy bérezésére tekintettel:

- Azt a munkaviszonyt, amely kezdési és befejezési időtartama alapján időben korlátozott, rövid idejű foglalkoztatásnak nevezik (**kurzfristige Beschäftigung**)
- Sokkal elterjedtebb foglalkoztatási forma a bérezés szempontjából a korlátozott, azaz a csekély bérű munkaviszony (**geringfügig entlohnte**)

Beschäftigung), vagy ismertebb nevén a „450-eurós-munkaviszony” (**450-Euro-Job**)

- A két fenti részmunkaviszony és a teljes körű munkaviszony között létezik még egy átmeneti szakasz, az ún. alacsony bérű munkakörök sávja, amely a havi 450 euró és a 850 euró közötti munkabért kínáló munkahelyek körét fedi le (**Midijob**)

Mindhárom foglalkoztatási formának a lényege, hogy kedvezőbb jövedelemadózási és társadalombiztosítási járulékfizetést kínál olyan munkavégzés esetében, amely nem igényel teljes munkaidős munkaviszonyt. **A munkavállalók ugyanakkor ezekben a munkaviszonyokban nem részesülnek beteg- és nyugdíjbiztosításban.**

„450-eurós-munkaviszony” (450-Euro-Job)

Annak megítélése, hogy a munkaviszony valóban a csekély bérezésű foglalkoztatás alá esik, kizárólag a havi bér nagyságától függ. A havi bér, pótlékokkal együtt (pl. jutalom, 13. havi fizetés) nem lehet több 450 eurónál. Ha havonta változó a bér (pl. februárban 400 euró, márciusban 500 euró), a havi átlagot kell figyelembe venni. Ettől eltérő eset áll fenn, ha pl. a munkavállalónak alkalmanként és előre nem láthatóan egy betegség miatt kiesett kollégáját kell helyettesíteni.

A 450-eurós-munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók havi maximális munkaideje ugyan nincs meghatározva, de a 2022.évi 9,82-10,45 euró/óra minimálbér miatt havi átlagban 43-45 óránál több nem lehet.

Adók, tb-járulékok

A munkavállalónak a bére után sem SZJA-t, sem tb-járulékot nem kell fizetnie, azaz a bruttó 450 euró egyben nettó 450 euró.

A munkáltató a 450 euró után kb. 35 %-os adót és tb-járulékot fizet, amely az alábbiak szerint tevődik össze:

- 15 % nyugdíjbiztosítás
- 13 % betegbiztosítás
- 3,6 % nyugdíj-pótbiztosítás
- 2 % általános adó*
- 0,9 % táppénz szolidaritási pénztár
- 0,24 % anyasági segély szolidaritási pénztár
- 0,06 % csődelfárás esetén segélyt nyújtó szolidaritási pénztár
- kötelező balesetbiztosítás (cégenként eltérően)

*a 2 % általános adó magában foglalja a béradót, a szolidaritási pótlékot valamint az egyházi adót, ez utóbbit abban az esetben is, ha a munkavállaló nem tagja egy vallási felekezetnek sem.

Nem kell megfizetni a 13 % betegbiztosítást, amennyiben a foglalkoztatott magánbiztosított.

Az adót és a járulékokat a munkáltató a Bundesknappschaft/Minijob-Zentrale-nak (Essen) fizeti meg, egyben oda jelenti be az alkalmazásban álló 450-eurós munkavállalóit.

450 eurós-munkaviszonyban, valamint akár párhuzamosan több ilyen csekély bérű munkaviszonyban bárki foglalkoztatható, akár van teljes munkaidős munkaviszonya, akár nincs.

Ha van teljes munkaidős munkaviszony: az első 450-eurós munkaviszony a munkavállaló részéről változatlanul mentesül a társadalombiztosítási járulékfizetés és az SZJA alól. Ezen túlmenően minden további 450-eurós munkaviszonyból származó jövedelmet a teljes munkaidős munkaviszonyból származó jövedelemhez kell számolni és a munkavállaló is teljes körűen fizeti a társadalombiztosítási járulékokat, kivéve a munkanélküli biztosítást, mert azt nem kell megfizetni ebben a munkaviszonyban. Több 450-eurós munkaviszony esetén az a munkaviszony lesz járulékmentes, amelyik először létesült. A 450-eurós munkaviszony nem létesülhet annál a munkáltatónál, amelyiknél a munkavállaló teljes munkaidős munkaviszonyban áll.

Ha nincs teljes munkaidős munkaviszony: ha a foglalkoztatottnak több 450-eurós munkaviszonya van és ezekből az összeadott jövedelme meghaladja a 450 eurót, kimerül a csekély bérezésű munkaviszony fogalma. A Minijob-Zentrale járulékfizetési kötelezettséget állapít meg és ezt közli a munkáltatóval. A munkáltatónak azonban ebből nem keletkezik utólagos járulékfizetési kötelezettsége, mert nem tudhatott arról, hány csekély bérezésű munkaviszonya volt a foglalkoztatottjának.

Rövid idejű munkaviszony (kurzfristige Beschäftigung)

Rövid idejű munkaviszony akkor áll fenn, ha a foglalkoztatottat egy naptári évben maximum 2 hónapig, vagy összesen maximum 50 munkanapig alkalmazzák. A kéthónapos mérési időt akkor alkalmazzák, ha a munkavállaló hetente legalább 5 napot dolgozik. Egyéb esetekben a ledolgozott napokat számolják össze, amely éves szinten 50 nap lehet.

A két hónap vagy 50 nap után kifizetett bér nagysága nem mérvadó, azonban, ha a havi kereset túllépi a 450 eurót, a Minijob-Zentrale vizsgálatot kezdeményezhet annak megállapítására, hogy a foglalkoztatott munkavégzése nem „hivatásszerű-e”, azaz nem váltható-e ki teljes körű foglalkoztatással.

Amennyiben több rövid idejű munkavégzés történik egy éven belül, akkor azok összessége nem haladhatja meg a két hónapot, illetve az 50 munkanapot. Ha a foglalkoztatás a két hónapot/50 napot előre nem látható okok miatt túllépi, a túllépés napjától teljes körű járulékfizetési kötelezettség lép fel mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló részére. Ha előre látható az időkeret túllépése, akkor a biztosítási kötelezettség attól a naptól áll fenn, amikortól megállapítható a túllépés.

Adók, tb-járulékok

- nincs nyugdíjbiztosítás
- nincs betegbiztosítás
- nincs általános adó
- 0,9 % táppénz szolidaritási pénztár
- 0,24 % anyasági segély szolidaritási pénztár
- 0,06 % csőd eljárás esetén segélyt nyújtó szolidaritási pénztár
- kötelező balesetbiztosítás (cégenként eltérően)

Az SZJA megfizetése kétféle módon történik: a munkavállaló vagy a 25 %-os átalányadó megfizetését választja, vagy az adóbesorolása szerinti ténylegesen fizetendő összeget fizeti meg.

Alacsony bérű munkaviszony (Midijob)

A havi 450 euró és a 850 euró közötti munkabért kínáló munkahelyeken foglalkoztatott munkavállalók részére ez kedvező foglalkoztatási forma. Lényege, hogy a 450 eurós határt túllépő fizetés esetén fokozatosan nő a társadalombiztosítási járulékoknak a munkavállaló részéről megfizetendő összege, egészen 850 euróig, amikor is belép a teljes körű tb-járulékfizetési kötelezettség (21 %). 451 euró esetén a járulék mértéke még 4 %, amely fokozatosan emelkedik 21 %-ig. Itt kell megjegyezni, hogy a 450-eurós munkaviszonnyal és a rövid idejű munkaviszonnyal ellentétben, ha a Midijob mellett teljes munkaidőben történő munkaviszony is van, a 450 eurón fölötti bérért már a teljes, 21 %-os járulékot kell fizetni.

A személyi jövedelemadó megállapítása kizárólag a munkavállaló adóhivatali besorolása alapján történik.

Fontos tudnivalók mindhárom foglalkoztatási forma esetén

- Mind a 450-eurós munkaviszonyban, mind pedig a rövid idejű munkaviszonyban a foglalkoztatottat betegsége esetén 42 napig megilleti a teljes bére, amelyet a munkáltatótól kell megkapnia. Ezt az igényét azonban csak akkor érvényesítheti, ha a betegség előtt legalább egy hónapig volt megszakitás nélkül az adott cég foglalkoztatottja.
- Nem kötelező, a munkavállaló azonban ragaszkodhat ahhoz, hogy a munkaviszonyról munkaszerződés is készüljön. A munkaszerződés fontos pontjai: a munkaviszony ideje, feltüntetve, hogy az alkalmazás határozott vagy határozatlan idejű, a munkavégzés helye, a munkakör megnevezése, a munkabér, a napi munkaidő hossza, a szabadság, felmondási feltételek.
- Ünnepnapi: ha a munkavégzés ünnepnapra esik, a munkavállalónak jár az aznapi bére. Az ünnepnapon történő munkavégzésért a munkavállalónak a munkabérének túl akkor jár pótlék, ha azt tarifaszerződés írja elő, vagy pedig a

munkáltató az egyéb teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóinak is fizeti.

- Felmondás: rendszerint 4 hét a felmondási idő, hosszabb munkaviszony esetén a felmondási idő növekszik.
- Szabadság: éves munkaviszony esetén 4 hét fizetett szabadság jár, rövidebb munkaviszony esetén ez az idő arányosan csökken (pl. ha egy munkavállaló csak heti 3 napot dolgozik, akkor 4 hét x 3 nap = 12 nap szabadság jár).

Speciális tudnivalók Németországban

A cégek adóztatása

A németországi tevékenység megkezdése előtt feltétlenül tájékozódni kell a két ország közötti kettős adóztatást elkerülő egyezményről, annak tartalmáról.

A Magyar Köztársaság és a Németországi Szövetségi Köztársaság között a jövedelem- és a vagyonszerzés területén a kettős adóztatás elkerüléséről és az adóztatás kijátszásának megakadályozásáról szóló, Budapesten 2011. február 28. napján aláírt Egyezményt a 2011. évi LXXXIV. törvényben hirdették ki.

A magyar cégek németországi tevékenysége szempontjából az egyik legfontosabb kérdés az Egyezmény 5. cikke szerinti **telephely** meghatározása.

E cikk szerint telephelynek minősül az üzleti tevékenység olyan helyszíne, amelyen keresztül a vállalkozás a tevékenységét – részben vagy egészben – folytatja. A telephely jellemzően az üzletvezetés helye, de telephelynek minősülhet a fióktelep, az iroda, a mely és az építési, szerelési munkálatok helye is.

Telephellyel rendelkezőnek kell tekinteni azt a vállalkozást, amely a másik államban olyan független képviselővel rendelkezik, aki a vállalkozás nevében szerződéseket köthet. Ezen túl a telephelynek tartósnak kell lennie, azaz mind helyben, mind időben meghatározott mértékű állandósággal kell bírnia. Egyrészt tehát az üzlet helyének azonos helyen kell maradnia, másrészt meghatározott hosszúságú időszakban – ami a nemzetközi gyakorlat szerint kb. 6 hónap, de egyes egyezmények ettől eltérhetnek – fenn kell állnia ahhoz, hogy telephelynek minősülhessen.

Kiemelendő, hogy a magyar-német egyezményben pl. „az építési terület vagy az építkezési, szerelési munkálatok telephelyet keletkeztetnek, de csak ha tizenkét hónapnál tovább tartanak.

A telephely létesítése fontos jelentőséggel bír az adózás szempontjából.

A Németországban tevékenykedő magyar cégek jelentős hányada állandó, de nem önálló – „anyacégtől” független - telephellyel rendelkezik.

Itt szeretnénk felhívni a figyelmet arra, hogy a magyar vállalkozások ***németországi telephelye is kapcsolt vállalkozásnak tekintendő*** a Társasági adóról és az osztalékadóról szóló 1996. évi LXXXI. törvény 4. § Fogalmak 23. pontjának megfelelően.

Eszerint kapcsolt vállalkozásnak kell tekinteni:

- az adózót és külföldi telephelyét,
- továbbá az adózó külföldi telephelyét és azokat a személyeket,
 - amelyekben az adózó – a Ptk. rendelkezéseinek megfelelő alkalmazásával – közvetlenül, vagy közvetve többségi befolyással rendelkezik,
 - amelyek az adózóban – a Ptk. rendelkezéseinek megfelelő alkalmazásával – közvetlenül, vagy közvetve többségi befolyással rendelkeznek,
 - illetve amelyekben valamely harmadik személy – a Ptk. rendelkezéseinek megfelelő alkalmazásával - közvetlenül, vagy közvetve többségi befolyással rendelkezik, azzal, hogy azokat a közeli hozzátartozókat, akik az adózóban és a más személyben többségi befolyással rendelkeznek, harmadik személynek kell tekinteni.

A társasági adóhoz és az osztalékadóhoz kötődő kérdésekben a fentebb ismertetett tartalmú kapcsolt vállalkozás definíciónak megfelelően kell kötelezettségeiknek eleget tegernek a cégek.

A kapcsolt vállalkozások üzleti kapcsolataira a Társasági adóról és az osztalékadóról szóló törvény 18. §-a az adózás előtti eredmény módosítását írja elő abban az esetben, ha a köztük alkalmazott ár eltér a szokásos piaci ártól.

A 32/2017. (X.18.) NGM rendelet tartalmazza a szokásos piaci ár meghatározásával összefüggő nyilvántartási kötelezettséget.

A szokásos piaci ár meghatározása érdekében e rendelet szerint nyilvántartási kötelezettség terheli a társasági és osztalékadóról szóló törvény szerint nyilvántartásra kötelezett adózót, ha kapcsolt vállalkozásával kötött hatályos szerződése, megállapodása vagy a Tao. törvény 18. § (6) és (7) bekezdése szerinti ügylet alapján az adóévben teljesítés történt.

A rendelet kitér arra is, hogy mely esetekben nem terheli nyilvántartási kötelezettség az adózót, így többek között a kapcsolt vállalkozások azon ügyleteinél, amelyek esetében a szerződés alapján történő teljesítések értéke az adóévben általános forgalmi adó nélkül számított szokásos piaci áron az 50 millió forintot nem haladja meg, azzal, hogy az értékhatár megállapításánál – az összevonás tényétől függetlenül – a rendelet szerint összevonható szerződések alapján történő teljesítések értékét együttesen kell figyelembe venni.

Amennyiben az „Egyezmény” szerint Németországban megvalósul a telephely fogalma, az ott elért nyereség adóztatási joga Németországot illeti.

Az adóköteles nyereséget általában közvetlen módszerrel számítják ki, ami azt jelenti, hogy a német előírások szerint könyvelést kell vezetni, amelyet évente mérlegkészítés zár le. A mérlegbe a németországi gazdasági tevékenység tartozik bele, ugyanakkor a cégnek lehetősége van azoknak a magyarországi költségeknek a mérlegbe történő beállítására, amelyek a németországi telephely működésével összefüggésben

merültek fel. *A németországi munkával kapcsolatos hazai közvetlen költségek teljes mértékben, az általános költségek pedig arányosítással számolhatók el.*

Magyarországon pedig a külföldről származó jövedelem megállapításánál kell figyelembe venni az e bevétel megszerzéséhez közvetlenül hozzárendelhető költségeket és ráfordításokat, adózás előtti eredményt módosító tételeket. A külföldről származó árbevétel és bevétel összegének az összes árbevétel és bevétel összegéhez viszonyított arányában kell megosztani a külföldről származó jövedelem megszerzéséhez közvetlenül hozzá nem rendelhető – de nem a kizárólag belföldről származó jövedelemhez felmerült - költségeket, ráfordításokat, adózás előtti eredményt növelő, csökkentő tételeket (Tao Törvény 28 §. „A kettős adózás elkerülése” részben leírtak szerint).

Amennyiben a kettős adóztatást elkerülő egyezmény szerint az adóztatás Németországot illeti meg, az alábbi adók vethetők ki a magyar cégekre:

1. Iparűzési adó
2. Társasági adó
3. Szolidaritási pótlék
4. Általános forgalmi adó (ÁFA)

Iparűzési adó

Ezt az adót azok az önkormányzatok vetik ki, amelyek illetékességi körében a magyar cég a tevékenységét végzi. Az önkormányzatok különböző adómértéket határozhatnak meg.

Az adóalap az iparűzési tevékenységből származó bevétel, az adózási szorzószám és a helyi adószorzó alapján kerül kiszámításra. Veszteség esetén nem vetnek ki iparűzési adót.

Társasági adó

Ezt az adót a Finanzamt szedi be a szövetségi köztársaság és az egyes tartományok részére. Az adó mértéke 15 %. A társasági adó alapját iparűzési adó levonása utáni nyereség képezi (adózás előtti eredmény – iparűzési adó = társasági adó alapja). Veszteség esetén nem vetnek ki társasági adót.

A két adónem (társasági adó, iparűzési adó) tekintetében az előző évi eredményt alapul véve adóelőleget kell fizetni.

Szolidaritási pótlék

Az adó mértéke jelenleg a kivetett társasági adó 5,5 %-a.

Általános forgalmi adó (ÁFA)

A magyar cégek németországi tevékenysége után kiállított számlák alapvetően ÁFA-kötelesek, melynek általános mértéke 19 %.

A külföldi vállalkozásokra ugyanakkor eltérő ÁFA-előírások vonatkoznak.

Külföldi vállalkozásnak tekinthető az a vállalkozás, amelynek telephelyét nem jegyezték be a németországi cégjegyzékbe.

Nem önálló telephely

Építőipari szolgáltatásokat nyújtó magyar vállalkozások, függetlenül attól, hogy van-e németországi bejelentett állandó, nem önálló telephelyük vagy nincs, **nettó számlát kötelesek kiállítani**, az általános forgalmi adót pedig a német megrendelő fizeti be. A magyar cég a számlán fel kell tüntesse, hogy a németországi ÁFA-törvény (UstG) 13/b §. alapján a számla címzettje köteles az ÁFA-t kimutatni és a Finanzamt-nak befizetni.

Nem építőipari szolgáltatást nyújtó vállalkozások, amennyiben van németországi bejelentett állandó, nem önálló telephelyük, bruttó számlát kötelesek kiállítani és az általános forgalmi adót is ők fizetik be.

Ha nincs bejelentett nem önálló telephelyük, akkor csak nettó számlát állíthatnak ki, az általános forgalmi adót pedig a német megrendelő fizeti be. Ez esetben a számlán fel kell tüntesse, hogy a németországi ÁFA-törvény (UstG) 13/b §. alapján a számla címzettje köteles az ÁFA-t kimutatni és a Finanzamt-nak befizetni.

Bizonyos korlátozás mellett a magyar cégeknek lehetőségük van a nevükre kiállított ÁFA-s számlákból az ÁFA-t visszaigényelni. Ezt a visszaigénylési eljárást a bonni székhelyű Szövetségi Pénzügyi Hivatalnál, kivételes esetekben pedig a magyar cégek adóztatásában központilag illetékes Nürnbergi Pénzügyi Hivatalnál lehet kezdeményezni.

Önálló telephely

A németországi cégjegyzékbe bejegyzett önálló telephely az ÁFA törvény szempontból teljes mértékben németországi cégnek tekinthető. Ebből adódik az, hogy a német cégekre is hatályos ÁFA előírások érvényesek rájuk. Ez esetben a számlákat a német megrendelő részére ÁFA-tartalommal kell kiállítani. A német megrendelő a számla bruttó összegét egyenlíti ki a magyar cégnek. A magyar cég az ÁFA-t, a neki számlázott ÁFA összegek levonása után, a telephelye szerint illetékes Finanzamt-nak köteles továbbítani.

Munkavédelem

A munkavállalói kiküldetési törvény (Arbeitnehmer-Entsendegesetz) többek között előírja, hogy ágazattól függetlenül minden Németországban munkavállalót foglalkoztató munkáltatónak be kell tartania a törvényes munka- és balesetvédelmi előírásokat.

A németországi munka- és balesetvédelmi előírásokat a munkavédelmi törvény (Arbeitsschutzgesetz), valamint a munkahelyek üzemeltetéséről szóló rendelet (Arbeitsstättenverordnung) tartalmazza. Ez utóbbi részletezi azt is, hogy egy munkahelyen milyen veszélyforrásokra kell odafigyelni.

A törvény és a rendelet betartásáért a munkáltató felel. A két jogszabály betartását a tartományi munkavédelmi felügyelőségek ellenőrzik.

A munkáltató, hacsak nincs erre irányuló szakvégzettsége, a jogszabályban előírt kötelezettségek betartására más személyt vagy intézményt is megbízhat, díjazás ellenében. Így pl. lehet egy vállalkozásnak saját munkavédelmi felelőse, nagyobb vállalkozások esetén külön munka- és balesetvédelmi részlege, de megbízhatja a megrendelő munkavédelmi felelőset is a munkavédelmi előírások betartásának képviselőjére, illetve megbízhat külső intézményt is. A lényeg, hogy legyen valaki, aki a törvényes előírások betartásáért felelős, aki felméri és dokumentálja a munkavégzés helyén előforduló baleseti és egészségkárosító pontokat, felkészíti a munkavállalókat a baleset vagy egészségkárosodás megelőzésére.

Sem a törvény, sem a rendelet nem írja pontosan elő, hogy mi az a „minimális szolgáltatás”, amit egy munkáltatónak biztosítania kell a baleset vagy egészségkárosodás megelőzésére. A munkáltatónak az a kötelezettsége, hogy mindent elkövessen a balesetek megelőzésére és igazolnia kell adott esetben, hogy ezt szakértelemmel meg is tette vagy erre megbízott valakit.

Személygépkocsi használata

Magyar rendszámú személygépkocsi használata Németországban

2014. januártól a kiküldött munkavállalók németországi lakhelye szerinti adóhivatal helyett a vámhivatalok feladata lett a magyar rendszámú személygépkocsik németországi jogos használatának ellenőrzése.

Alapszabály, hogy német lakhellyel rendelkező személy a saját tulajdonában lévő személygépkocsit köteles átíratni a lakhelye szerinti rendszámra. Kiküldött munkavállalók esetében azonban a törvény egy évre mentességet ad annyiban, hogy a személygépkocsi adó megfizetése esetén a rendszámcsereről el lehet tekinteni. Ilyen esetben fel kell keresni a lakhely szerint illetékes vámhivatalt, be kell jelenteni a magyar rendszámú gépkocsi átmeneti németországi használatát, majd a vámhivatal értesítése után be kell fizetni az adót.

Német rendszámú személygépkocsi használata Magyarországon

A közúti közlekedésről szóló 1988. évi I. törvény a 2011. évben kiegészült a 25/B §-al, amely a külföldi rendszámmal ellátott járművek belföldi üzemeltetésére, használatára vonatkozó sajátos szabályokat tartalmazza.

A 25/B §. szerint lehetőség van 30 napig a külföldi rendszámú járművel közlekedni Magyarországon területén, ha annak tulajdonosa (üzembentartója) a jármű birtokba adása időpontját, valamint a használati jogosultság időtartamát megjelölve - okiratba foglalt - nyilatkozatával ehhez hozzájárulását adta.

Részletes információ olvasható a külföldi rendszámú járművek üzemeltetési szabályairól a

<http://www.police.hu/hirek-es-informaciok/legfrissebb-hireink/kozlekedesrendeszet/kulfoldi-rendszamu-jarmuvek-honlapon>.

Meghatalmazás minta gépkocsi használatára:

<p>Alulírott meghatalmazom <i>I, the undersigned hereby authorise Mr/Mrs.</i> <i>Ich, die/der Unterzeichnete(r) ermächtigt hiermit Herrn/Frau</i></p>		<p>MEGHATALMAZÓ ADATAI</p>	
<p>- gépkocsim használatára/szállítására a vonatkozó okmányokkal. <i>To use/transport my motor vehicle, with the relevant documents.</i> <i>mein Fahrzeug in Verbindung mit den zugehörigen Dokumenten zu befördern/zu benutzen.</i></p>		<p>név/cégnév / Mr/Mrs/company / Herr/Frau/Firma</p>	
<p>MEGHATALMAZOTT ADATAI</p>		<p>cím / address / Adresse</p>	
<p>név / Mr/Mrs. / Herr/Frau</p>		<p>A meghatalmazás érvényes / This authorisation is valid from-to <i>Dieser Vollmacht ist gültig von-bis</i></p>	
<p>lakcím / resident in / wohnhaft in</p>		<p>dátum / date / data</p>	
<p>útlevélszám / passport no. / Pass Nr.</p>		<p>aláírás / Signature / Unterschrift</p>	
<p>GÉPKOCSI ADATAI</p>		<p>bélyegző / stamp / Stempel</p>	
<p>forgalmi rendszáma / reg. num. / Pol. Kennz.</p>		<p>Előttünk mint tanúk előtt / as witness / Zeugen</p>	
<p>típusa / make, model / Marke, Typ.</p>		<p>név</p>	
<p>színe / colour / Farbe</p>		<p>név</p>	
<p>alvázsza / chassis no. / Fahrgestellnummer</p>		<p>lakcím</p>	
<p>motorszám / engine no. / Motornummer</p>		<p>lakcím</p>	
		<p>személyi ig. szám</p>	
		<p>személyi ig. szám</p>	

Lakcímbejelentési kötelezettség

2015. november 1-jétől lépett hatályba a lakcímbejelentési kötelezettségről szóló módosított törvény (Bundesmeldegesetz).

A törvény országosan egységesíti az eddig tartományonként eltérő bejelentési gyakorlatot. A törvény néhány pontja érinti a kiküldött munkavállalók lakhelybejelentési kötelezettségét is.

Bejelentkezés-kijelentkezés

Alapvető szabály, hogy ha valaki beköltözik egy lakásba vagy munkás-szállásra, lakhelyét a beköltözést követő két héten belül jelentenie kell az illetékes önkormányzatnál. A kéthetes határidő országosan egységes lett, eddig tartományonként, önkormányzatoként változó volt. Külföldi lakcímmel rendelkezők esetében ettől a szabálytól eltér a bejelentési kötelezettség, [lásd lejjebb](#).

Kijelentkezési kötelezettség áll fenn abban az esetben, ha valaki nem egy másik németországi lakcímre költözik, hanem elhagyja Németországot (pl. a kétéves kiküldetés lejártá után hazatér Magyarországra). A kijelentési kötelezettséget a

lakhely elhagyása előtt leghamarabb egy héttel lehet, illetve a lakhely elhagyását követő két héten belül kötelező megtenni.

Ha valakinek van már németországi bejelentett lakhelye, azonban valamilyen oknál fogva más lakhelyen kénytelen tartózkodni, akkor az új tartózkodási helyén 6 hónapig nem kell bejelentkeznie, az eredeti lakhelyéről pedig nem kell kijelentkeznie. 6 hónapot meghaladó időszak esetén azonban mindkét jelentési kötelezettség fennáll. (Ilyen eset pl. ha egy kiküldött munkavállaló az első és bejelentett lakhelye közelében előgyártást végez, a második lakhelye közelében pedig helyi szerelést.)

Azok a személyek, akik egyébként külföldi (azaz nem németországi) lakcímmel rendelkeznek (ilyenek a kiküldött munkavállalók), lakhelybejelentési kötelezettségüknek csak a beköltözés utáni három hónap elteltével kötelesek eleget tenni.

Szükséges a lakhelyet biztosító személy igazolásának bemutatása is a lakhelybejelentés és –kijelentés esetén. A lakhelyet biztosító személynek (természetes vagy jogi személy) ki kell állítania egy igazolást arról, hogy a lakhelybejelentő személy(-ek) ténylegesen beköltözött/beköltöztek a lakhelyre illetve kiköltözött/kiköltöztek onnan. A bejelentésnek nincs kötelező formai előírása.

Rádió, televízió előfizetés

2013. januártól lakásonként **1 rádió és televízió előfizetési díjat** kell befizetni, függetlenül a lakásban lakók számától és jövedelmi viszonyától. A díjat akkor is be kell fizetni, ha a lakásban nincs rádió és/vagy televízió.

Az előfizetési díj befizetésével járó **problémák** kiküldött munkavállalók esetében:

A munkavállaló Németországba történő megérkezése után bejelentkezik a munkáltató által bérelt szállásra a lakhelye szerint illetékes lakhelybejelentési hivatalnál (Einwohnermeldeamt).

A hivatal a bejelentkezésről automatikusan értesíti a kölni székhelyű díjbeszedő hivatalt (ARD ZDF Deutschlandradio, Beitragsservice, 50656 Köln, www.rundfunkbeitrag.de).

A díjbeszedő hivatal írásban megkeresi a munkavállalót és információkat kér arról, hogy a lakás után fizeti-e valaki az előfizetési díjat.

A munkavállaló jobb esetben megérti a levél tartalmát, utánajár, hogy valaki fizeti-e a díjat, esetleg megkérdezi munkáltatóját vagy a bérbeadót. Ha a munkáltató vagy a bérbeadó fizeti a díjat, akkor erről, a fizető díjazonosító számát közölve, értesíti a díjbeszedőt.

Rosszabb esetben a levelet nem kapja meg, vagy a levél tartalmát nem érti, a levelet kidobja.

Mivel a díjbeszedő záros határidőn belül nem kap választ, kiküldi az első negyedéves számlát, amelyet a munkavállaló nem egyenlít ki. A díjbeszedő ezek után felszólítást ír, majd a többszöri felszólítás után bírósági végrehajtási határozattal igyekszik behajtani az elmaradt díjakat.

A probléma megoldására a díjbeszedő **hivatal kérése és javaslata** az alábbiakban foglalható össze:

A munkáltató a németországi telephelye miatt eleve köteles előfizetési díjat fizetni, ezért a munkáltatónak már van egy ún. díjazonosítója (Beitragsnummer) a díjbeszedőnél.

A munkáltató, az általa bérelt lakások után, a díjazonosítójára hivatkozással befizeti a díjbeszedőnek előzetesen írásban megadott lakásokra az előfizetési díjat.

A munkavállalókat értesíti arról, hogy írásos megkeresést fognak kapni a díjbeszedőtől az előfizetési díj befizetésének tisztázására.

A munkavállalókat megkéri, hogy ezeket a megkereséseket haladéktalanul adják oda a munkáltatónak vagy annak helyi képviselőjének, aki a leveleket továbbítja a telephely irodájába.

A munkáltató értesíti a díjbeszedőt arról, hogy munkavállalója, aki a megkeresést kapta a megkeresésben megadott címre, olyan munkáslakásban lakik, amely után az előfizetési díjat a munkáltató rendezte vagy rendezi. Ebben az értesítő levélben a munkáltató közli a díjazonosítóját és a munkásszállás pontos címét.

A munkáltató a munkavállaló béréből vagy levonja a munkavállalóra eső havi díjat, vagy átvállalja azt.

Ha a kibérelt szállásra az előfizetési díjat a bérbeadó fizeti, akkor célszerű a munkáltatónak elkérni a bérbeadó díjazonosító számát és arra való hivatkozással értesíti a díjbeszedő a fentebb leírt módon.

Amennyiben a rádió és televízió előfizetési díjak rendezése a fentiek szerint történik, a díjbeszedő állítása szerint teljes mértékben elkerülhetők a díjfizetéssel kapcsolatos problémák és félreértések.

Vállalkozási feltételek Ausztriában

A koronavírus-járvánnyal összefüggő beutazási, tartózkodási és munkavégzési feltételek az anyag szállításának idején (2021. december)

A németországi előírásokhoz hasonlóan az Ausztriába beutazni kívánó kiküldött munkavállalók foglalkoztatási feltételeit is rendeletben szabályozzák. Az anyag szállításakor még nem voltak ismertek a 2022.évre vonatkozó szabályok.

Az általános, részletes járványügyi szabályok (szolgáltatások igénybe vétele) a következő linken található meg, mindig frissítve:

<https://www.sozialministerium.at/Informationen-zum-Coronavirus/Coronavirus--Aktuelle-Ma%C3%9Fnahmen.html>; <https://coronavirus.wien.gv.at/neue-corona-regeln/>

Magyarország 2004. május 1-jén csatlakozott az Európai Unióhoz. A csatlakozást követően Magyarország és az Európai Unió többi tagországa közötti áruforgalomban és tőkek mozgásban, valamint a szolgáltatások, illetve a munkaerő szabad áramlásában a magyar-EU csatlakozási szerződés (CSSZ) egyes fejezeteiben foglaltak az irányadók.

A CSSZ *a szolgáltatások, illetve a munkaerő szabad áramlása* fejezetei alapján számos EU-tagország, így Ausztria is, átmeneti korlátozásokkal élt meghatározott időszakokra ezen EU-alapjogok gyakorlásában.

Az átmeneti korlátozás 2011. május 1-jétől megszűnt.

2011. májusától teljes mértékben megnyílt a lehetőség a magyar munkavállalók ausztriai foglalkoztatására, megszűnt a munkavállalási engedély kötelezettség. Ugyanakkor a határon átnyúló szolgáltatások nyújtásához a szolgáltató (kiküldő) cégnek be kell jelentenie ezt a tevékenységét a Szövetségi Digitalizációs és Gazdasági Minisztériumnál. A bejelentés az alábbi honlapon tehető meg:

<https://www3.formularservice.gv.at/formularserver/user/formular.aspx?pid=36a1bcc7d63b45abb85eb72c4438bc57&pn=B9a4dd002eee0493fb2a025e223d78e4a>

2011. május 1-jétől minden határon átnyúló szolgáltatás a szolgáltatások szabad áramlása keretében engedély nélkül végezhető Ausztriában. Ugyanakkor **Ausztriában szabályozott tevékenység folytatásakor (valamennyi építőipari tevékenység ide tartozik!) a határon átnyúló szolgáltatásnyújtás szintén bejelentés köteles.**

Tevékenység bejelentése

Az osztrák iparűzési rendelet megkülönbözteti a szabadon végezhető és az engedélyhez (többnyire mestervizsgálathoz) kötött, ún. szabályozott tevékenységeket.

Szabályozott (engedélyhez kötött) tevékenységek Ausztriában az 1994. évi iparűzési rendelet 94. §-a alapján (Gewerbeordnung 1994)

1. Arany- és ezüstműves
2. Asztalos, modellkészítő, hajógyártó, bogár, faesztalgályos, faszobrász
3. Bádogos, rézműves
4. Biztonsági szakember, biztonságtechnikai központ
5. Biztonsági szakipar (hivatásos nyomozás, őrzésvédelem)
6. Biztosítás-közvetítés (biztosítási ügynök, biztosítási alkusz, biztosítási tanácsadás)
7. Cipőkészítés
8. Cukrászipar, beleértve a mézeskalács-készítést, kandírozott gyümölcs-készítést, fagyasztott cukrászipari termék- és csokoládégyártást
9. Elektrotechnika, villanyszerelés
10. Életmód- és szociális tanácsadás
11. Értékpapír-közvetítő
12. Emlékmű-, homlokzat- és építménytakarítás
13. Faépítő- ácsmesterség,
14. Fegyvergyártás és kereskedelem
15. Felülettechnika, fémdíszítés
16. Fém- és gépipari fémtechnika
17. Festés, mázolás, aranybevonás, táblakészítés
18. Fogtechnikus
19. Fodrászat, parókakészítés
20. Fűtéstechnika, légtechnika
21. Gabonamolnár
22. Gáz- és szaniter technika

23. Stukkózó és szárazépítő
24. Gyógyászati termékek előállítása, kölcsönzése, kereskedelme
25. Gyógyszer- és mérgező anyaggyártás, gyógyszer nagykereskedelem
26. Hallásspecialista (hallókészülékek forgalmazása)
27. Hentes (kisipar)
28. Hő-, hang- és tűzvédelmi szigetelés
29. Hűtés- és klimatechnika
30. Idegenvezetés
31. Illatszer-kereskedelem
32. Ingatlankezelés (ingatlanügynökség, házkezelés, építtetés)
33. Villamos gépgyártás, irányítástechnika, automatizálás
34. Járműtechnika, karosszériagyártás, beleértve a karosszériahegesztést és lakkozást
35. Kályha- kandallóépítés
36. Kéményseprés
37. Kerámia-, kerámialap fektetés és csempézés - hidegburkolás
38. Kertészet, virágkötészet
39. Kontaktlencse-optikus
40. Kozmetikai termékek gyártása
41. Kozmetikus, szépségápoló
42. Kőfaragás
43. Kőburkolat-készítő
44. Könyvkötészet, dísztok- és kazettakészítő
45. Építőmester, kőműves, kútúrás
46. Építőipari kivitelező - épületek és építmények kivitelezése, résztvékenységek: kőműves, betonépítő, földmunka, vasbetonszerelő
47. Lábápoló
48. Masszőr
49. Mérnökirodai tevékenység
50. Munkaerő-kölcsönzés
51. Műanyag-feldolgozás
52. Női-, férfi ruhakészítés, alsóneműgyártás

53. Bórdíszműves, övkészítő, beleértve a járművek bőrkárpitos munkáit, bőr kiegészítők gyártását és bőrtáska készítését
54. Nyomdászat, nyomdaforma gyártás
55. Látszerész, optikus kisipar
56. Órás kisipar
57. Hangszerkészítő orgona-, harmonika-, zongoragyártás, pengetős-, fűvös hangszergyártás
58. Gyógyászati segédeszközök (kötöző anyagok, fűzők, ortopédiai termékek készítése
59. Ortopéd cipő-készítés
60. Melegburkoló, parkettás
61. Pékség
62. Követelésbehajtás
63. Pirotechnikai termékek, gyújtóanyagok, robbanószerkezetek gyártása, amennyiben nem a lőszer- és robbanószer gyártási törvény hatálya alá esnek, valamint e termékekkel való kereskedelem
64. Robbantás
65. Kártevőirtás
66. Szállítmányozás, beleértve a szállítmányozási ügynökségeket
67. Szűcsipar, bőrruházat
68. Tapétázás, dekoratőr
69. Távközlési elektronika
70. Tejtechnológia
71. Temetkezés
72. Tetőfedés
73. Textiltisztítás
74. Utazási iroda
75. Üveges, üvegburkoló és síküvegcsiszoló, öblösüveg csiszoló, öblösüveg nemesítés, üveghangszer gyártás
76. Pénzügyi (befektetési, vagyonkezelői) tanácsadás
77. Vállalati tanácsadás
78. Vegyi laboratóriumok
79. Vendéglátóipar

80. Vulkanizáló

Az Ausztriában iparüzési engedélyhez kötött tevékenységek esetében a tevékenység ausztriai gyakorlásához igazolni kell a megszerzett szakmai ismereteket, illetve a szakmai gyakorlatot.

Különbséget kell azonban tenni az Ausztriában letelepedve történő iparüzés, és a határon átnyúló szolgáltatás keretében végzett tevékenységek folytatása között, amelyre különböző feltételek vonatkoznak.

Megbízói felelősségvállalás

„Auftraggeberhaftung”

Építőipari vállalkozások esetében a megbízó köteles visszatartani a bruttó vállalási összeg 25%-át és az összeget átutalni a vállalkozó osztrák TB-számlájára. Osztrák építőipari vállalkozások esetében, amennyiben 3 évig rendben eleget tesznek TB-járulékfizetési kötelezettségüknek, akkor felkerülnek egy közhiteles listára, amely mentesíti őket a megbízói felelősségvállalással járó visszatartás hatálya alól.

Külföldi, így a magyar szolgáltatásnyújtó cégek esetében a kiküldött munkavállalók a magyar TB hatálya alá tartoznak, ezért felmentést kérhetnek a megbízói felelősségvállalással járó visszatartás hatálya alól. Külföldi, így a magyar szolgáltatásnyújtók ezzel kapcsolatos ügyeit kizárólag az Osztrák Egészségbiztosító Pénztár bécsi területi részlegénél lehet intézni.

Elérhetőség:

Österreichische Gesundheitskasse Wien

Wienerbergstraße 15-19

1100 Wien

E-Mail: office-w@oegk.at

Honlap: www.oegk.at

Iparüzési feltételek határon átnyúló szolgáltatás esetén

Amennyiben a tevékenység Ausztriában a szabad iparüzés hatálya (freies Gewerbe) alá van besorolva, akkor a tevékenység Ausztriában szabadon folytatható. **A vállalkozásnak azonban a helyszínen hitelt érdemlően igazolnia kell, hogy Magyarországon bejelentett létező vállalkozás** (3 hónapnál nem régebbi cégkivonatot, vagy a kivonatot az egyéni vállalkozók nyilvántartásából + német fordítását a helyszínen kell tartani).

Amennyiben az Ausztriában a szabályozott iparüzés hatálya alá tartozó tevékenység Magyarországon is szabályozott, vagy regisztrációhoz kötött, **akkor szükség van magyar hatósági igazolásra**. Ezt az igazolást az **építőipari tevékenységek esetében a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Építésügyi Regisztrációs Irodája (www.mkik.hu)** állítja ki.

Amennyiben az Ausztriában a szabályozott iparüzés hatálya alá tartozó tevékenység Magyarországon nem szabályozott, vagy nincs regisztrációhoz

kötvé, akkor elegendő annak az igazolása, hogy a vállalkozás Magyarországon már legalább két éve folytatja a tevékenységet. (Ez általában a cégkivonattal, illetve az egyéni vállalkozók nyilvántartásából való kivonattal igazolható). Amennyiben ez (kezdő vállalkozás esetén) nem áll fenn, akkor a vállalkozás vezetőjének a szakképesítését kell igazolni. Azaz igazolni kell, hogy a vállalkozás rendelkezik olyan Magyarországon megszerzett szakképesítéssel rendelkező vezetővel, ami a vállalkozást Magyarországon az adott tevékenység folytatására feljogosítja (pl. mesterlevél, főiskolai diploma). A szabályozott iparűzés hatálya alá eső szolgáltatás nyújtása Ausztriában bejelentés köteles, az ehhez szükséges formanyomtatvány a GISA Gewerbeinformationssystem Austria internetes oldalán található:

<https://www.gisa.gv.at/at.gv.wien.fshost-gisa-at/user/formular.aspx?pid=f3cbbd2e05c54d8d889b1bddcb648fa2&pn=Bebb476a7b4514f0b90abff604e4e5fda>

A szolgáltatásnyújtás bejelentésének az elfogadásához a formanyomtatvány szerint mellékelni kell az alábbi dokumentumok másolatát és hiteles német fordítását:

- három hónapnál nem régebbi cégkivonat (egyéni vállalkozók esetén kivonat az egyéni vállalkozói nyilvántartásból)
- igazolást arról, hogy a kérelmező a székhelye szerinti országban jogosult a tevékenység végzésére (*építőipari tevékenység esetén a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara építőipari kivitelezői vállalkozások nyilvántartásában való regisztrációról igazolás*)
- Építőmester, építőipari kivitelező és ingatlanügyletekkel foglalkozó cégek esetén (hasonlóan az osztrák építőipari vállalkozásokhoz) másolatban mellékelni kell egy magyar, vagy osztrák, vagy más európai uniós biztosítótársaság által kiállított biztosítási kötvényt a szakmai felelősségbiztosítás (Berufshaftpflichtversicherung) megkötéséről az alábbi tartalommal (német fordítást is mellékelni kell):
 - Az éves teljes biztosítási fedezeti összegnek 2.000.000 Euró éves forgalom alatt 1.500.000 Eurónak, ezt meghaladó forgalom esetén 3.000.000 Eurónak kell lennie.
 - A kötvény emellett az esetlegesen okozott személyi vagy vagyoni kárra, káreseményként 1.000.000 Euró kárösszegre legyen kiállítva, az önrész mértéke maximum 5% lehet.
- bizonyos szakmák esetén (pl. vagyonvédelmi elektromos berendezések szerelése, fegyverkereskedelem, -javítás, őrző-védőszolgáltatás) az ügyvezető erkölcsi bizonyítványa

Szakmai felelősségbiztosítás

Szakmai felelősségbiztosítást (Berufshaftpflichtversicherung) eddigi tapasztalataink szerint osztrák biztosító társaságok nem, magyar biztosító társaságok viszont magas

biztosítási díjért kötnék magyar vállalkozók részére. A németországi székhelyű Milkereit&Co. Assekuranzmakler GmbH (Hammfelddamm 4a, 41460 Neuss, www.milkereit-co.de) a magyar vállalkozások számára olyan biztosítási ajánlatot dolgozott ki, amelyet az osztrák hatóságok elfogadnak, biztosítási díjaiban pedig nem jelentenek túlzott mértékű megterhelést a magyar vállalkozások számára.

Biztosítási konstrukció

Az Ausztriára vonatkozó biztosítási feltételek megegyeznek a biztosító társaságnak a magyar cégek németországi tevékenységéhez nyújtott felelősségbiztosítási feltételeivel.

E biztosítási konstrukcióban a magyar vállalkozás osztrák telephelyén foglalkoztatott vezető beosztású építőmester lesz a biztosított. A biztosítótársaság az osztrák telephely címére egy előzetes, 1 hónapig érvényes biztosítási igazolást állít ki, amelyet az osztrák hatósági tevékenység-engedélyezési eljárásnál kell bemutatni. A biztosítótársaság szerint egy hónap alatt lebonyolódik ez az engedélyezési eljárás.

Ha megtörténik a cég tevékenységének engedélyezése, akkor a cég egy végleges biztosítási kötvényt kap, valamint kiszámlázzák neki az éves biztosítási díjat.

Ha a cég tevékenységét az osztrák hatóságok nem engedélyezik, akkor a cégnek semmiféle fizetési kötelezettsége nincs a biztosító felé.

A biztosítási igazolás beszerzése, valamint az osztrák engedélyezési eljárás befejeztét követően történik a biztosítási kötvény kiállítása a Milkereit&Co. Biztosítási Ügynökségnél.

Kötelező üzemi felelősségbiztosítás – építőmester kötelező felelősségbiztosítás

a)	Üzem tevékenysége	Építőmesteri kivitelező tevékenység az Osztrák Köztársaság területén
b)	Dologi vagy személyben esett kár	biztosítva biztosítási összeg: 3.000.000 euró, évente maximum a kétszerese
c)	Vagyoni kár	biztosítva biztosítási összeg: 1.000.000 euró, évente maximum a háromszorosa önrész: 2.500 euró
d)	Tevékenységgel összefüggő kár	biztosítva

		biztosítási összeg: maximum évi 100.000 euró önrész: 250 euró
e)	Bérleménnyel összefüggő kár	biztosítva maximum évi 1.000.000 euró (tűzeset, robbanás, vízkár) maximum évi 100.000 euró (egyéb kár)
f)	Környezetrombolással járó kár	biztosítva
g)	Környezetre veszélyes anyagok kis kiszerezésben, max. 205 l/kg tartályonként és max. 1.000 l/kg osztályozási mennyiségben, fűtőolajtároló berendezések max. 30.000 literig, dízelolajtároló berendezések max. 3.000 literig	biztosítva biztosítási összeg: maximum évi 1.000.000 euró önrész 10 %, maximum 10.000 euró
h)	Termékfelelősség-kockázat	biztosítva biztosítási összeg: maximum évi 3.000.000 euró
i)	Hibás teljesítésből származó mellékköltségek	biztosítva
j)	Utójavításból származó kár (pótdíj 5 %, minimum 200 euró)	biztosítva: biztosítási összeg: 50.000 euró évente maximum a kétszerese
k)	Munka- és beszállítói közösségben való részvétel	biztosítva

l)	Alvállalkozó (harmadik személy megbízása)	biztosítva
m)	A megbízóval szemben indított munkabér beszedésére irányuló bírósági eljárás biztosítási kárból fakadóan visszatartott munkabér esetén	biztosítva, de csak 1.000 euró feletti összegnél
n)	Idegen munkagépeken okozott kár	biztosítva maximum évi 30.000 euró önrész 500 euró
o)	Biztosítási díj számítása üzemenként	biztosítási díj táblázat
	3 millió euró éves bevételig	Az éves bevétel 4,18 ‰-e, min. 2.070 euró
	3-6 millió euró éves bevételig	Az éves bevétel 3,80 ‰-e, min. 12.540 euró
	6-9 millió euró éves bevételig	Az éves bevétel 3,42 ‰-e, min. 22.800 euró
	9 millió euró éves bevétel felett	Az éves bevétel 3,04 ‰-e, min. 30.780 euró
	Vagyoni kár (építőmesteri kötelező felelősségbiztosítás)	380,00 euró pótdíj
	A fenti biztosítási díjakat 11 % osztrák biztosítási adó is terheli.	

Iparüzési feltételek Ausztriában letelepedve (vállalkozást alapítva)

Amennyiben a vállalkozást ausztriai bejegyzett vállalkozás formájában akarják működtetni, akkor szabad iparüzés esetén ez minden szakképesítési igazolás nélkül megtehető.

Szabályozott iparüzés esetén (**valamennyi építőipari tevékenység ide tartozik!**) a cég ügyvezetőjének személyesen(!) igazolnia kell iparüzési jogosultságát, azaz a tevékenység gyakorlására vonatkozó feltételek fennállását.

Ez magyar ügyvezető alkalmazása esetén azt jelenti, hogy a szükséges magyarországi szakképesítést, illetve szakmai gyakorlatot Ausztriában el kell ismertetni, illetve egyenértékűként elfogadtatni.

Az iparüzési jogosultság igazolására, illetve az iparüzési engedély (Gewerbeberechtigung) kiadására 2012. november 15. óta a **vállalkozás székhelye szerinti tartományi kormányhivatal iparüzési részlege** illetékes.

A magyarországi szakképesítések és szakmai gyakorlatok igazolása az Oktatási Hivatal Ügyfélszolgálati Irodáján szerezhető be.

A legtöbb kézműves (építőipari) szakma esetében **ez az egyedüli magyar hatóság jogosult másik uniós tagállam hatóságai részére ezirányú igazolás** kiadására. Fontos tudnivaló, hogy csak **magyarországi elismert képzésről** állítanak ki hatósági igazolást.

A kérelem benyújtásának módja

A kérelmet személyesen, postai úton vagy e-mailben lehet benyújtani.

- személyesen vagy meghatalmazott által, cím: Oktatási Hivatal Ügyfélszolgálati Iroda, 1122 Budapest, Maros utca 19-21.
- postai úton (célszerű ajánlott levélként), cím: Oktatási Hivatal Magyar Ekvivalencia és Információs Központ, 1363 Budapest, Pf. 112.
- e-mailben, cím: ekvivalencia@oh.gov.hu

A kéreleműrlap letölthető az Oktatási Hivatal honlapjáról: www.oktatas.hu

Építészek, mérnökök határon átnyúló szolgáltatásnyújtásával, illetve ausztriai letelepedésével kapcsolatos tudnivalók

Az önálló vállalkozóként tevékenykedő építészek, mérnökök esetében a szolgáltatásnyújtást, illetve a letelepedést szintén be kell jelenteni. **A bejelentéssel kapcsolatban a két ország szakmai kamarái az illetékesek.**

Ausztriában az ügyeket az összevont Építész és Mérnöki Kamara (Bundeskammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten) tartományi szinten illetékes szervezete kezeli.

Az önálló építészekre, mérnökökre vonatkozó szabályozás, valamint a tartományilag illetékes alszervezeteik elérhetőségei a kamara honlapján német és angol nyelven az alábbi linkről érhetők el:

<http://www.arching.at/baik/europa-international/architekten-innen/berufszugang-in-oesterreich/content.html>

Fontos tudnivaló, hogy a magyar oldalról szükséges egyes igazolások kiadására építészek esetében **kizárólag a Budapesti Építész Kamara**, szakági mérnökök esetében pedig **kizárólag a Budapesti és Pest Megyei Mérnöki Kamara** illetékes.

Idegenrendészeti előírások

A kiküldött magyar állampolgárságú munkavállalók Ausztria területén külön engedély nélkül tartózkodhatnak.

Az ausztriai tartózkodás során, a megérkezést követően, de legkésőbb a 3. napon be kell jelentkezni a lakhely szerint illetékes önkormányzat népeség-nyilvántartó részlegénél. A bejelentkezés erre kidolgozott formanyomtatványon történik (**Meldezettel**), a személyi igazolvány, vagy útlevél egyidejű bemutatásával. Csoportos szállás igénybevételekor a szálláson vezetett lakónyilvántartás alapján történik a bejelentkezés.

Három hónapnál hosszabbra tervezett ausztriai tartózkodás esetén legkésőbb négy hónappal az ausztriai tartózkodás megkezdése után a körzeti (kerületi) önkormányzatnál kérvényezni kell az ausztriai tartózkodásra feljogosító igazolást (**Anmeldebescheinigung für EWR-Bürger**).

Kiküldött munkavállalók bejelentése

Ha egy magyar vállalkozás saját munkavállalóival határon átnyúló szolgáltatást végez Ausztriában, akkor a kiküldött munkavállalóit legkésőbb egy héttel a munka megkezdése előtt be kell jelentenie a „központi koordinációs hivatal”-nál (Zentrale Koordinationsstelle – ZKO), a ZKO-nál.

A munkavállalók bejelentése **kizárólag elektronikus ügyintézővel intézhető** az osztrák pénzügyminisztérium honlapján:

https://service.bmf.gv.at/service/anwend/formulare/show_mast.asp?Typ=SM&__CI_FRM_STICHW_ALL=ZKO3+&searchsubmit=Suche

Minden egyes munkavállalót külön kell bejelenteni. A bejelentésen az alábbi adatokat kell megadni:

1. a munkáltató neve és címe
2. a munkáltató megbízottjának neve
3. a belföldi (osztrák) megrendelő (fővállalkozó) neve és címe

4. az Ausztriába kiküldött munkavállalók neve, születési adatai és társadalombiztosítási azonosító jele, valamint állampolgársága
5. az ausztriai foglalkoztatás várható kezdete és időtartama
6. az egyes munkavállalóknak járó munkabér nagysága
7. az ausztriai foglalkoztatás helye (pontos építési helyszín)
8. ha a kiküldetési irányelvek szerint építőipari tevékenységről van szó, akkor a tevékenység és annak végzésére kiküldendő munkavállalók szakmák szerinti felsorolása

A bejelentést a hivatal megvizsgálja, visszaigazolja, vagy semmisnek nyilvánítja, amennyiben úgy ítéli meg, hogy a kiküldetés nem felel meg a vonatkozó osztrák előírásoknak.

A szolgáltatásnyújtás ideje alatt a vállalkozás megbízottjának a bejelentés egy másolati példányát magánál kell tartania a foglalkoztatás helyszínén.

A ZKO a bejelentés egy-egy másolati példányát megküldi:

- az illetékes osztrák társadalombiztosítási pénztárnak
- az építőipari szabadságpénztárnak (BUAK)
- a munkavédelmi felügyelőségnek (Arbeitsinspektorat)

Nem vonatkozik a bejelentési kötelezettség a rövid ideig tartó tevékenységekre, amelyek az egynapos ausztriai munkavégzést nem haladják meg és amelyekre nem vonatkoznak az osztrák bér- és társadalombiztosítási járulékfizetési vagy idegenrendészeti előírások (pl. rövid karbantartási munkák, áru- vagy anyagszállítás, üzleti megbeszélések). Ez alól **az építőipari tevékenységek kivételt képeznek, ebben az esetben a munkavállalók már az első naptól kezdve bejelentés kötelesek.**

Foglalkoztatói igazolás (Dienstzettel)

A magyar munkaszerződés mellett (ha nincs lefordítva németre) az ausztriai munkavégzés során a kiküldött magyar munkavállalóknak rendelkezniük kell egy, a munkáltató által kiállított ún. foglalkoztatói igazolással, és állandóan maguknál tartaniuk. Ennek az alábbi adatokat kell tartalmazniuk:

1. a munkáltató neve és címe
2. a munkavállaló neve és címe
3. a munkaviszony kezdete
4. a munkaviszony vége (határozott időre szóló munkaszerződés esetén)
5. a felmondási idő hossza, kezdete

6. társadalombiztosítási szám
7. fizetési, szabadságot és munkaidő szabályozás
8. adott esetben az alkalmazandó kollektív szerződés (bértarifaszerződés)

Kiküldött munkavállalók bérezése

A munkavállalókat az ausztriai *kiküldetés és foglalkoztatás során az ausztriai munkavállalókkal azonos bérezésben kell részesíteni* (besorolásuknak megfelelő ágazati minimálbért figyelembe véve). Ez nemcsak az alap órabérre vonatkozik, hanem az egyéb, az egyes osztrák törvényekben és kollektív szerződésekben rögzített javadalmazások biztosítására is. Így pl. az osztrák munkavállalók javadalmazásához tartozik a 13. és 14. havi munkabér is.

A kiküldetéshez kapcsolódó egyéb juttatások, például a természetbeni juttatás (szállásköltség, étkezési hozzájárulás, utazási költségek stb.) nem képezhetik a minimálisan kifizetendő órabér részét.

Az egyes munkavállalók bérezésére vonatkozó kollektív szerződések és a hatályos bértáblák az Osztrák Szakszervezeti Szövetség (ÖGB) honlapjáról a munkavégzés helyszíne szerinti tartomány és a végzendő tevékenység megadásával érhetők el:

http://www.kollektivvertrag.at/cs/Satellite?pagename=KV/index&n=KV_0

A törvényesen előírt vagy kollektív szerződések által rögzített bérek alatti bérezési gyakorlatot 2011. május 1. óta, a Bér- és Szociális Dömping Elleni Védekezésről szóló törvény (LSDB-G) hatályba lépését követően szigorúan ellenőrzik és szankcionálják.

A külföldi, Ausztriába kiküldött és ezáltal az osztrák törvényes társadalombiztosítási pénztár hatálya alá nem eső munkavállalók bérezési feltételeinek betartását a pénzügyi rendőrség (Finanzpolizei) ellenőrzi, együttműködve a bécsi területi betegbiztosítási pénztárnál létrehozott és a bér- és szociális dömping elleni védekezésre szakosodott kompetenciaközponttal.

A pénzügyi rendőrség mellett, építési szolgáltatásnyújtók esetében, az Építőipari Szabadságpénztár (BUAK) is jogosult a bérek ellenőrzésére és azok be nem tartása esetén a feljelentés megtételére.

A munkáltatók a helyszíni (általában komplex) munkaügyi ellenőrzés során kötelesek együttműködni az ellenőrzést végző szervekkel, egyben a bérfizetés ellenőrzéséhez kötelesek lehetővé tenni:

- a szükséges dokumentumokba (pl. munkaszerződés, munkaidő-nyilvántartás, bérnyilvántartás, bérkifizetési igazolások, banki átutalások másolatai) történő betekintést,
- kérésre a bemutatott okmányokból költségtérítés nélkül másolatot készíteni és átadni.

A külföldi, így a magyar munkáltatók is kötelesek az ellenőrzéshez szükséges **bérfizetési dokumentumokat** német nyelven a foglalkoztatás ideje alatt a **munkavégzés helyszínén tartani**. Az egy napon belüli váltakozó munkahely esetén a bérfizetési dokumentumokat az aznapi első munkahelyen kell tárolni. Amennyiben ez aránytalan terhet róna a munkáltatóra, akkor a bérfizetési dokumentumokat Ausztria területén kell tárolni és a pénzügyi rendőrség kérésére 24 órán belül rendelkezésre kell bocsátani. A pénzügyi rendőrségnek széles körű felhatalmazása van arra is, hogy belépjen a dokumentumok tárolási helyére, információkat gyűjtsön és betekintsen azokba.

Munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos tudnivalók

A „Werkvertrag” jellegű, kiküldetési formában bonyolított megbízások Ausztriában bizonyos esetben munkaerő-kölcsönzésnek minősülnek, ebben az esetben azonban a kiküldetésnél alkalmazottnál szigorúbb, további adminisztratív követelmények vannak érvényben.

A kiküldetést az alábbi esetben minősítik munkaerő-kölcsönzésnek, amikor a magyar vállalkozás a munkavállalóit szerződés alapján kölcsön adja munkavégzésre egy osztrák vállalkozásnak, de

- a magyar vállalkozás kiküldött munkavállalói nem állítanak elő az osztrák megbízó által előállított termékektől különböző terméket vagy
- munkájukat többségében nem a kiküldő magyar vállalkozás által rendelkezésre bocsátott szerszámokkal és anyaggal végzik vagy
- a kiküldött munkavállalók foglalkoztatása az osztrák foglalkoztatónál szervezetileg betagozódva, az osztrák foglalkoztató szakmai irányítása és felügyelete alatt történik vagy
- a magyar vállalkozás nem felelős a munkavállalói által elvégzett teljesítményért.

Annak eldöntése, hogy munkaerő-kölcsönzésről van-e szó, nem a szerződéses jogviszonytól (formai körülményektől) függ, hanem **a végzett tevékenység gazdasági tartalmának a gyakorlati megítélésétől**.

A fenti körülmények fennállása esetén különösen az alábbi szempontokra kell ügyelni:

- Munkavédelmi szempontból a megbízó vállalkozásra fog hárulni a felelősség (szakmai irányítási és felügyeleti jogkör átengedése miatt).
- Ügyelni kell arra is, **hogy a megbízó vállalkozás ne fizessen ki bért a munkavállalóknak**. Ellenkező esetben TB-csalás miatt eljárást indítanak ellene, mivel közvetlen munkaadónak fogják minősíteni.

- A munkavállalók részére **a megbízó vállalkozásnál azonos munkakörben foglalkoztatottakkal azonos** (ez adott esetben meghaladhatja a kollektív szerződés szerinti minimálbért) **bért kell megfizetni.**
- A BUAK (Építőipari Szabadságpénztár) befizetési kötelezettsége továbbra is a kiküldő vállalkozást terheli.
- Továbbra is a kiküldő vállalkozásnak kell igazolni, hogy kiküldött munkavállalóik a magyarországi társadalombiztosítás hatálya alá tartoznak (A1 igazolás).

Az azonos gazdasági ágazatban tevékenykedő vállalkozások közötti munkaerő-kölcsönzés nincs külön engedélyhez (bejelentéshez) kötve.

- **A munkaerő-kölcsönzés bejelentő nyomtatvány** 1 héttel (sürgős esetben legkésőbb 1 nappal) a kiküldetés előtt beküldendő elektronikusan:

<https://www3.formularservice.gv.at/formularserver/user/formular.aspx?pid=cc0245e96e3145f28adeacc34a476f8d&pn=B8c0a8778f0824d4d886b1e6697edbb4b>

A munkaerő-kölcsönzés szabályai szigorú adminisztratív nyilvántartás-vezetést írnak elő, amely megköveteli az együttműködést az osztrák foglalkoztatóval.

Munkaerő-kölcsönzés esetén a bérfizetési dokumentumok ellenőrzése a kikölcsönzött **munkavállalónál** történik.

Forrásadó fizetése munkaerő-kölcsönzés esetén

2014. június 12. óta van érvényben a személyi jövedelemadó megfizetésére vonatkozó sabá, az alábbi két választási lehetőség szerint:

- a kölcsönbevevő minősül munkaadónak, aki forrásadóként befizeti az adóhivatalhoz a munkavállaló bruttó bére 20 %-át, amellyel az SZJA fizetési kötelezettség így teljesítetté válik vagy
- a kölcsönadó magyar cég az osztrák adóhivataltól mentesítési igazolást kér arra vonatkozóan, hogy munkavállalói SZJA fizetési kötelezettségét teljesíteni fogja az érvényes osztrák adójogszabályok szerint
- a kettős adóztatást elkerülő egyezmény szerinti 183 napos szabály érvényét veszti
- a forrásadó nem igényelhető vissza

Ügyintézés helye:

Finanzamt Bruck-Eisenstadt-Oberwart
7000 Eisenstadt, Neusiedler Straße 46

Munkaügyi ellenőrzések

Ha az ellenőrző szervek azt állapítják meg, hogy a kötelezően előírt minimálbért a munkáltató munkavállalói részére nem biztosította, feljelentést tehet a kerületi

közigazgatási hatóságnál (Bezirkverwaltungsbehörde). Az ellenőrző szervek eltekinthetnek ugyanakkor a feljelentéstől, amennyiben

- a törvényesen kötelezően biztosítandó alapbért a munkáltató csak jelentéktelen mértékben nem biztosította, vagy a munkáltató ebben csak jelentéktelen mértékben vétkes és
- a munkavállalónak a neki ténylegesen járó bért (tehát nemcsak az alapbért) a munkáltató meghatározott időn belül utólag megfizeti és
- az alapbér tarifa alatti fizetése első alkalommal fordult elő.

Amennyiben a három kritérium együttesen nem teljesül vagy teljesíthető, akkor az ellenőrző szervnek ez esetben is feljelentést kell tennie.

A magyar munkavállalót, ha nem magyarországi társadalombiztosítási igazolással (A1-es igazolással) foglalkoztatják Ausztriában, hanem az osztrák foglalkoztatási feltételek szerint, akkor a minimálisan fizetendő munkabért az alábbi társadalombiztosítási járulékok (%) terhelik:

<i>Megnevezés</i>	Fizikai dolgozó (alkalmazott)	
	Munkáltató	Munkavállaló
Nyugdíjbiztosítás	12,55	10,25
Betegbiztosítás	3,78	3,87
Munkanélküli biztosítás	3,00	3,00
Balesetbiztosítás	1,20	-
Összesen	20,53 %	17,12 %

Megjegyzés: a max. kivetési alap összege 2022-ben havi bruttó 5.670,- euró

Mivel adott esetben további kismértékű levonásokkal is számolni kell, mindenképpen javasolt a bérszámfejtéssel egy az osztrák adó- és járulékfizetési rendszert jól ismerő helyi adószakértőt megbízni.

Az esetleges ellenőrzés során (kiküldetés és munkaerő-kölcsönzés esetén is) a munkavállalókra vonatkozó alábbi dokumentumokat kell a helyszínen tartani:

- kiküldetési (vagy munkaerő-kölcsönzési) ZKO bejelentőlapok másolati példányát
- A1 igazolás
- kiküldetési utasítás (munkaszerződés) német nyelven
- munkaerő-kölcsönzés esetén a háromoldalú szerződéseket is
- munkavállaló szakképesítésének igazolása (pl. szakmunkás bizonyítvány másolata, német fordítása)

- munkaidő nyilvántartás német nyelven
- bérlista – bérfizetési bizonylatok német nyelven

Az eddigi ellenőrzési tapasztalatok alapján a fenti dokumentumok hiánya, de legfőképpen a ZKO bejelentőlapok másolatainak, az A1-es igazolásoknak és a munkaidő nyilvántartásnak a hiánya – nagy valószínűséggel bírság kiszabásával jár.

Munkaidő, szabadság

A munkaidő és a pihenőidő hossza törvényileg szabályozott. A rendes napi munkaidő 8 óra, hetente maximum 40 órát lehet dolgozni és ezt a munkaidőt heti 5 munkanapra kell elosztani. Kivételeket engedélyezhetnek hatósági szinten, amennyiben azok indokoltak. Osztrák állami hivatalos ünnepnapokon előre tervezhető munkák esetén – építőipar ide tartozik - tilos a munkavégzés!

Kiküldött munkavállalók részére kötelező az osztrák munkatörvénykönyv szerinti fizetett szabadságot biztosítani a kiküldetés idejére, amennyiben a kiküldő országban az kevesebb lenne, mint Ausztriában.

Az éves szabadság ideje Ausztriában általában 30 munkanap.

Építőipari Szabadságpénztár (BUAK)

A magyar építési vállalkozások által kiküldött munkavállalók után az osztrák Építőipari Szabadságpénztár (BUAK) részére szabadság-bérpótlékot kell fizetni.

Az osztrák Építőmunkás Szabadság- és Végkielégítési Törvény (BUAG Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungsgesetz) előírásai vonatkoznak a magyar vállalkozások által kiküldött munkavállalókra is, vagyis azokra, akiket a munkáltató a fennálló magyarországi munkaviszony alapján Ausztriában építőipari tevékenység keretében folyamatosan foglalkoztat.

A törvény nevesíti az építőipari tevékenységeket:

- a) Építésvezetés, kőműves tevékenység, építőipari kivitelező vállalkozások, betonvas-szerelés, bontás, földmunka, betonfűrés és vágás, vízszabályozás, meliorációs munkák, útépítés, kéményjavítás, valamint homlokzat hőszigetelés;
- b) Kőfaragás;
- c) Tetőfedés;
- d) Kályhaépítés, csempézés, mozaikburkolat készítés;
- e) Kút- és mélyfűrés, állványkölcsonzés, építőipari munkagép (kezelővel) kölcsonzése, hő-, hang- és tűzvédelmi szigetelés, aszfaltozás, vízszigetelés, stukkókészítés és szárazépítés, esztrich és kőpadlózat készítés;
- f) Ácsmunkák, parkettázás;
- g) Építőipari vállalkozások, amelyek tevékenysége túlnyomó részben az a-f) pont alatti tevékenységekből áll;
- h) Munkaerő-kölcsonzés az a-g pont alatti tevékenységek esetében.

Nem tartozik a törvény hatálya alá a

- víz-, gáz-, fűtésszerelés,
- épületlakatos,
- hűtő- és légtechnikai szerelés,
- villanszerelés.

A kiküldő vállalkozásnak a szabadság-bérpótlékot minden egyes a törvény hatálya alá eső munkanapra be kell fizetnie az Építőipari Szabadságpénztárba (BUAK).

A magyar (külföldi) vállalkozások által kiküldött munkavállalók esetében ezeket a pótlékokat egységesítették és a szabadság-bérpótlék számításának az alapját a munkavállaló kollektív szerződés szerinti besorolási bruttó alapbérének a 25 %-kal megnövelt értékében állapították meg.

Ezt a vetítési alapot az osztrák Munkaügyi Szociális és Fogyasztóvédelmi Minisztérium által megállapított szorzóval kell megszorozni, amely értéke 39 órás munkahetet tekintve 11,55. A napi pótlék számításához ezt az értéket öttel kell elosztani (napi szorzó: 2,31).

A kiküldő cég által fizetendő szabadság-bérpótlékokat naptári hónapra számítják ki, melynek befizetése a pótlékolási időszakot követően 8 héttel válik esedékessé.

Mivel a kiküldött munkavállalókra bejelentési kötelezettség vonatkozik (kiküldetés bejelentés), építőipari tevékenység esetén a bejelentés automatikusan megküldésre kerül a BUAK részére.

Ettől függetlenül a kiküldő vállalkozásnak a BUAG hatálya alá eső kiküldetés megkezdését követően 14 napon belül be kell jelentenie ezt a BUAK-nak. Amennyiben a kiküldetés időtartama meghaladja az egy hónapot, akkor minden elszámolási hónapot követő 15-ig kell leadni a havi jelentéseket.

A kiküldött munkavállalók az alapvetően alkalmazandó munkajog (osztrák vagy magyar) illetékességétől függetlenül a kiküldetés ideje alatt **szabadságigényeket** szereznek. A szabadságigény alapja egy munkahét, amely 5 munkanapból áll. Az egyes szabadságigény heteket a BUAK rögzíti és a munkavállaló szabadságpénz egyéni számláján nyilvántartja. A munkavállalóknál összegyűlt szabadságigény hetek száma határozza meg az általuk szerzett szabadságnapok számát.

A szabadság csak azon szabadságigény hetekre jár, amelyre a foglalkoztató befizette a BUAK-pótlékokat és egy adott éven belül teljesített igényhetek arányában keletkezik. Kiszámolása a BUAK-nál nyilvántartott foglalkoztatási idő alapján kerül sor és azonnal igénybe vehető.

Maximális szabadság – 30 nap - egy éven belül 52 ledolgozott hét teljesítésével érhető el. 1150 igényhetet követően az éves szabadságmegváltás mértéke 30 nap, kevesebb igényhét esetén 25 munkanap.

A szabadság megváltási igényt a BUAK-nál szabadság-megállapodással kell érvényesíteni, amelyhez a szükséges nyomtatvány a BUAK honlapján található: www.buak.at Europaverfahren („Info über Arbeitnehmerinnen”). Ezt a munkavállalónak alá kell íratnia a munkáltatóval, és legkésőbb a kívánt szabadságos hónapot követően egy hónappal be kell érkeznie a BUAK-hoz. A szabadságos pénzt a BUAK közvetlenül a munkavállalónak fizeti ki.

A szabadság igénybevétele alatt a kiküldő munkáltatónak nem kell fizetnie BUAK-pótlékot. Ilyenkor a BUAK-pénztár fizeti a szabadságot. Ezen felül a szabadság időszakára eső munkáltatói járulékokat (max. 30,1%-ig) a BUAK közvetlenül befizeti a magyar adóhivatal részére. Ugyancsak a BUAK fizeti a munkavállalói járulékokat, valamint az SZJA-t (évente és munkavállalónként 100 eurónak megfelelő önrész visszatartásával).

Amennyiben a kiküldött munkavállalók sem a kiküldetés ideje alatt, sem pedig a kiküldetés idejét követő 6 hónapban (továbbra is a kiküldő foglalkoztatónál munkaviszonyban maradva) nem vettek ki szabadságot, akkor kérhetik az Ausztriában szerzett szabadságigényük pénzbeli kielégítését. A pénzbeli kielégítést csak a munkavállaló kérvényezheti és előfeltétele, hogy a kérvény beadása előtt legalább 6 hónapig ne álljon a BUAG hatálya alá eső munkaviszonyban.

Formanyomtatványok, kitöltési tájékoztatók a BUAK honlapján magyar nyelven is elérhetők.

https://www.buak.at/cms/BUAK/BUAK_4.5.2.5/entsendung-nach-oesterreich/languages/employers/ungarisch

Az első bejelentkezést (adatközlést) követően a BUAK felveszi a vállalkozást regisztrált építőipari vállalkozások körébe (Betriebserfassung) és a vállalkozásnak egy felhasználói nevet és jelszót küld, amely segítségével a vállalkozás az elektronikus ügyintézési portálra belépve, valamennyi bejelentési kötelezettségének eleget tehet.

Építőipari munkavégzés bejelentése a munkavédelmi felügyelőségen

Az építkezés helyszínének biztonsága, valamint a munkavédelmi előírások betartásának ellenőrizhetősége érdekében meghatározott építőipari munkákat be kell jelenteni a területileg illetékes munkavédelmi felügyelőségen.

A bejelentési kötelezettség minden olyan szolgáltatásnyújtásra, munkavégzésre vonatkozik, amelyik építmények létrehozására, karbantartására, felújítására, javítására, változtatására, vagy megsemmisítésére (bontására) irányul, valamint a tevékenység előkészítését, illetve befejezését irányozza elő (pl. ács- és tetőfedési munkák, állványozás, acélszerkezet-szerelés, robbantási munkák, bontási munkák, homlokzat-takarítás, kéményseprés, talajmechanika, alap-ásás, mélyépítés).

Bejelentési kötelezettség 5 napnál hosszabb ideig tartó munkák esetében

A munkakezdés előtt legkésőbb egy héttel jelentést kell tenni az alábbi adatokkal:

- az építkezés pontos helyszíne
- a munkakezdés pontos ideje
- a munkafolyamat leírása
- a munkán foglalkoztatottak előrelátható létszáma
- a munkafelügyeletet ellátó személy neve

A bejelentési kötelezettség alól kivételt képeznek az üvegezési, festési és mázolósi, burkolási, csempézési, szigetelési, víz-, gáz-, fűtés-, légtechnikai és villanyszerelési munkák, amennyiben azokat **épületen belül** végzik.

Bejelentési kötelezettség 30 napnál hosszabb ideig tartó munkák esetében

Nagyobb volumenű építkezések esetén, amennyiben az építkezésen:

- több, mint 20 munkavállalót foglalkoztatnak egy időben és
- az építkezés volumene az 500 „embernapot” túllépi (pl. 20 munkavállaló esetében ez 25 munkanapot jelent)

a bejelentést legkésőbb 2 héttel a munkakezdés előtt meg kell tenni az alábbi adatok közlésével:

- az építési tervek véglegesítésének dátuma
- az építkezés pontos helyszíne
- az építtető, a projektvezető, a tervező és az építési koordinátor neve, címe
- az építmény adatai
- a várható kezdés és a munkák várható időtartama
- az építkezésen foglalkoztatottak várható maximális létszáma
- az építkezést végző vállalkozások és egyéni vállalkozók száma
- a kivitelezéssel már megbízott vállalkozások adatai

A bejelentési kötelezettségre kidolgozott formanyomtatvány az alábbi honlapon található meg (a bejelentést elektronikus úton kell beküldeni):

http://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Kontakt_Service/Formulare/

Speciális tudnivalók Ausztriában

Telephely létesítése

A tevékenység megkezdése előtt feltétlenül tájékozódni kell a két ország közötti kettős adóztatást elkerülő egyezményről, annak tartalmáról.

A Magyar Népköztársaság és az Osztrák Szövetségi Köztársaság között a kettős adóztatást elkerülésére a jövedelem-, a hozadéki és a vagyonszerzés területén aláírt egyezményt az 1976. évi 2. sz. törvényerejű rendeletben hirdették ki.

A magyar cégek ausztriai tevékenysége szempontjából az egyik legfontosabb kérdés az Egyezmény 5. cikke szerinti **telephely** meghatározása.

E cikk szerint telephelynek minősül az üzleti tevékenység olyan helyszíne, amelyen keresztül a vállalkozás a tevékenységét – részben vagy egészben – folytatja. A telephely jellemzően az üzletvezetés helye, de telephelynek minősülhet a fióktelep, az iroda, a műhely és az építési, szerelési munkálatok helye is.

Telephellyel rendelkezőnek kell tekinteni azt a vállalkozást, amely a másik államban olyan független képviselővel rendelkezik, aki a vállalkozás nevében szerződéseket köthet. Ezen túl a telephelynek tartósnak kell lennie, azaz mind helyben, mind időben meghatározott mértékű állandósággal kell bírnia. Egyrészt tehát az üzlet helyének azonos helyen kell maradnia, másrészt meghatározott hosszúságú időszakban – **ami a nemzetközi gyakorlat szerint kb. 6 hónap, de egyes egyezmények ettől eltérhetnek** – fenn kell állnia ahhoz, hogy telephelynek minősülhessen.

A magyar-osztrák egyezmény 5. cikk (2) g) pontja szerint **telephely** pl. az olyan építési kivitelezés vagy szerelés, amelynek időtartama a két évet meghaladja.

Telephely létesítését a területileg illetékes kerületi közigazgatási hivatalnál (Bezirksverwaltungsbehörde) kell bejelenteni és az adóhivatalnál is igazoltatni kell.

Telephely létesítése esetén az ÁFA befizetés minden esetben a szolgáltatásnyújtó által történik.

Összefoglalva, egy magyar cégnek rendszerint akkor létesül telephelye, ha

- a cég cégvezetési helyet tart fenn,
- szerződéskötésre jogosult meghatalmazott képviselője van Ausztriában,
- olyan építési kivitelezést, vagy szerelést folytat, amelynek időtartama meghaladja a 24 hónapot.

A telephely létesítése fontos jelentőséggel bír az adózás szempontjából.

Itt szeretnénk felhívni a figyelmet arra, hogy a magyar vállalkozások **németországi telephelye is kapcsolt vállalkozásnak tekintendő** a Társasági adóról és az osztalékadóról szóló 1996. évi LXXXI. törvény 4. § Fogalmak 23. pontjának megfelelően.

Eszerint kapcsolt vállalkozásnak kell tekinteni:

- az adózót és külföldi telephelyét,
- továbbá az adózó külföldi telephelyét és azokat a személyeket,
 - amelyekben az adózó – a Ptk. rendelkezéseinek megfelelő alkalmazásával – közvetlenül, vagy közvetve többségi befolyással rendelkezik,
 - amelyek az adózóban – a Ptk. rendelkezéseinek megfelelő alkalmazásával – közvetlenül, vagy közvetve többségi befolyással rendelkeznek,
 - illetve amelyekben valamely harmadik személy – a Ptk. rendelkezéseinek megfelelő alkalmazásával - közvetlenül, vagy közvetve többségi befolyással rendelkezik, azzal, hogy azokat a közeli hozzátartozókat, akik az adózóban és a más személyben többségi befolyással rendelkeznek, harmadik személynek kell tekinteni.

A társasági adóhoz és az osztalékadóhoz kötődő kérdésekben a fentebb ismertetett tartalmú kapcsolt vállalkozás definíciónak megfelelően kell kötelezettségeiknek eleget tegernek a cégek.

A kapcsolt vállalkozások üzleti kapcsolataira a Társasági adóról és az osztalékadóról szóló törvény 18. §-a az adózás előtti eredmény módosítását írja elő abban az esetben, ha a köztük alkalmazott ár eltér a szokásos piaci ártól.

A 32/2017. (X.18.) NGM rendelet tartalmazza a szokásos piaci ár meghatározásával összefüggő nyilvántartási kötelezettséget.

A szokásos piaci ár meghatározása érdekében e rendelet szerint nyilvántartási kötelezettség terheli a társasági és osztalékadóról szóló törvény szerint nyilvántartásra kötelezett adózót, ha kapcsolt vállalkozásával kötött hatályos szerződése, megállapodása vagy a Tao. törvény 18. § (6) és (7) bekezdése szerinti ügylet alapján az adóévben teljesítés történt.

A rendelet kiter arra is, hogy mely esetekben nem terheli nyilvántartási kötelezettség az adózót, így többek között a kapcsolt vállalkozások azon ügyleteinél, amelyek esetében a szerződés alapján történő teljesítések értéke az adóévben általános forgalmi adó nélkül számított szokásos piaci áron az 50 millió forintot nem haladja meg, azzal, hogy az értékhatár megállapításánál – az összevonás tényétől függetlenül – a rendelet szerint összevonható szerződések alapján történő teljesítések értékét együttesen kell figyelembe venni.

Amennyiben az „Egyezmény” szerint Ausztriában megvalósul a telephely fogalma, az ott elért nyereség adóztatási joga Ausztriát illeti.

Az adóköteles nyereséget általában közvetlen módszerrel számítják ki, ami azt jelenti, hogy az osztrák előírások szerint könyvelést kell vezetni, amelyet évente mérlegképzítés zár le. A mérlegbe az ausztriai gazdasági tevékenység tartozik bele, ugyanakkor a cégnek lehetősége van azoknak a magyarországi költségeknek a mérlegbe történő beállítására, amelyek az ausztriai telephely működésével összefüggésben merültek fel. *Az ausztriai munkával kapcsolatos hazai közvetlen költségek teljes mértékben, az általános költségek pedig arányosítással számolhatók el.*

Magyarországon pedig a külföldről származó jövedelem megállapításánál kell figyelembe venni az e bevétel megszerzéséhez közvetlenül hozzárendelhető költségeket és ráfordításokat, adózás előtti eredményt módosító tételeket. A külföldről származó árbevétel és bevétel összegének az összes árbevétel és bevétel összegéhez viszonyított arányában kell megosztani a külföldről származó jövedelem megszerzéséhez közvetlenül hozzá nem rendelhető – de nem a kizárólag belföldről származó jövedelemhez felmerült - költségeket, ráfordításokat, adózás előtti eredményt növelő, csökkentő tételeket (Tao Törvény 28 §. „A kettős adózás elkerülése” részben leírtak szerint).

Az adószámmal rendelkező telephely Ausztriában adófizetésre, könyvvezetésre, mérlegkészítésre és bevallásra kötelezett. Kiemelnénk, hogy az Ausztriában adózott eredmény a magyarországi társasági adóbevallásnál figyelembe veendő tétel. A külföldi és a hazai mérleg összhangjára, valóságtartalmára, a társasági adókötelezettségek arányosságára ügyelni kell.

Tartós ausztriai munkavégzés esetén osztrák adótanácsadó foglalkoztatása mindenképpen indokolt.

Általános forgalmi adó (ÁFA)

A határon átnyúló szolgáltatások túlnyomó részében az ÁFA-fizetési kötelezettség ott keletkezik, ahol a teljesítés fizikai helyszíne van, tehát Ausztriában.

A normál ÁFA-kulcs jelenleg 20 %, a kedvezményes ÁFA-kulcs 10 %.

Amennyiben nem ausztriai székhelyű, vagy telephelyű vállalkozás nyújt szolgáltatást ausztriai székhelyű vállalkozásnak, fordított ÁFA-fizetési kötelezettség áll fenn. A szolgáltató nettó-számlát állít ki, valamint köteles a számlán feltüntetni, hogy a számla nettó-számla és az ÁFA-t a megrendelő köteles megfizetni.

A számlán pl. az alábbi hivatkozás tüntethető fel:

„Diese Rechnung wird ohne Ust ausgestellt, da gem. § 19 Abs. 1 UstG 1994 die Steuerschuld auf den Leistungsempfänger übergegangen ist.”

A számlán fel kell tüntetni a megrendelő adóazonosító számát is.

Amennyiben nem ausztriai székhelyű, vagy telephelyű vállalkozás **nyújt szolgáltatást** ausztriai illetőségű **magánszemélynek**, akkor a szolgáltatást nyújtó vállalkozás a számlakiállítás előtt köteles magát regisztráltatni a nem osztrák székhelyű vagy telephelyű cégek forgalmi adóügyeinek intézésére kijelölt gráci adóhivatalnál. A magánszemély részére ÁFA-s számlát kell kiállítani és az ÁFA-t a vállalkozás, adószámának megadásával befizeti a gráci adóhivatalba. Ha a vállalkozás ÁFA-köteles Ausztriában, akkor ÁFA bevallási kötelezettsége is van.

A külföldi székhelyű vállalkozások ÁFA-ügyeit intéző hivatal adatai:

Finanzamt Graz Stadt

Referat für ausländische Unternehmer

Conrad-von Hötzendorf-Str. 14-18 8018 Graz

Telefon: (+43) (0) 316-881-0

Fax: (+43) (0) 316-81-7608 vagy – 0408

A kiállítandó számlák főbb adatai:

- a szolgáltatásnyújtó és a megrendelő teljes neve és címe
- a szolgáltatást nyújtó adószáma
(amennyiben a szolgáltatónak kell az ÁFA-t befizetnie)
- számlakiállítás dátuma
- számla száma
- a szolgáltatás mennyisége, megnevezése
- a teljesítés időpontja
- a szolgáltatások adókulcsok szerinti felsorolása, illetve az adómentes tételek felsorolása
- hivatkozás az alkalmazott adókulcsra vagy az adómentességre (ha az ÁFA-t a megrendelő fizeti be)

Források:

Bundesministerium für Finanzen – www.bmf.gv.at

Osztrák Építőipari Szabadságpénztár – BUAK – www.buak.at

Wirtschaftskammer Österreich – www.wko.at

Magyarország Nagykövetsége Bécs – <https://becs.mfa.gov.hu/>

Oktatási Hivatal – **www.oktatas.hu**

Magyar Ekvivalencia és Információs Központ (MEIK) – **www.ekvivalencia.hu**

Általános tudnivalók

Kiküldetés – A1-igazolás

Az uniós szabályok lehetőséget biztosítanak arra, hogy a magyarországi munkáltatók munkavállalóikat az Európai Gazdasági Térség valamely tagállamába, illetve Svájcba küldjék ki munkavégzés céljából.

A kiküldetés szabályait a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet – KÖZÖSSÉGI RENDELET - és a végrehajtására vonatkozó eljárás megállapításáról szóló 987/2009/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet, valamint a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény tartalmazza.

A biztosítási kötelezettség elbírálása szempontjából a Közösségi Rendelet határozza meg, hogy egy konkrét jogviszony mely tagállam joghatósága alá tartozik. A Rendelet hatálya alá tartozó személyekre csak egy tagállam jogszabályait kell alkalmazni, főszabály szerint ez a munkavégzés helye szerinti.

A Rendelet azonban bizonyos esetekben lehetővé teszi a főszabálytól történő eltérést. Ilyen eset az, amikor a foglalkoztatás a vállalkozás bejegyzett székhelyétől, vagy üzleti tevékenységének helyszínétől eltérő tagállamban történik.

A munkáltató munkavállalóját az EGT valamelyik tagállama területére, vagy Svájcba küldi ki munkavégzés céljából, **kiküldetése esetén 24 hónapig marad a kiküldő állam társadalombiztosítási szabályainak hatálya alatt.** Ennek az időtartamnak a további hosszabbítása a fogadó állam hatósága egyoldalú döntése alapján lehetséges.

A kiküldetés tényét az **A1 jelű nyomtatvány igazolja** a munkavégzés helye szerinti ország hatóságai számára, vagyis azt, hogy az adott dolgozó abban az államban biztosított, amelyből kiküldték, továbbá azt, **hogy a munkavégzés helye szerinti országban mentesül a társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettség alól.**

Magyarországon a kiküldetés feltételeinek (a részletes feltételeket a Tbj. 2019/CXXII. 85-95. §-a tartalmazza) vizsgálata után az alkalmazandó jogra vonatkozó A1 igazolást **a kormányhivatalok, a megyeszékhelyeken működő járási hivatalok, illetve Pest megye és a főváros esetén Budapest Főváros Kormányhivatala XIII. kerületi hivatal (egészségbiztosítási szakigazgatási szerv) adja ki.** Ezek a járási (fővárosi) kormányhivatalok az elsőfokú illetékességgel rendelkező hivatalok. Másodfokon országosan egységesen a Budapest Fővárosi Kormányhivatal jár el.

Az A1 igazolás igénylése

Kiküldött munkavállalók esetében a foglalkoztató

- székhelye szerint illetékes kormányhivatal
egészségbiztosítási feladatot ellátó járási/kerületi
hivatalánál:

- Budapest és Pest megye esetében a Budapest Főváros Kormányhivatala XIII. kerületi Hivatala Egészségbiztosítási Hatósági Főosztályánál
- Vidéken a megyeszékhelyeken működő járási kormányhivataloknál

Az A1 jelű nyomtatványok igényléséhez letölthető igénylőlap áll rendelkezésre a Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő, a NEAK honlapján (www.neak.hu), a letölthető - <http://www.neak.gov.hu/nyomtatvanytar> - nyomtatványok között.

Ez történhet elektronikus ügyintézés keretében, melyhez **regisztrációs lapot** kell kitölteni: a nyomtatványt két eredeti példányban a meghatalmazó székhelye szerint illetékes fővárosi/megyei kormányhivatal fővárosi/megyeszékhelyen működő járási hivatala egészségbiztosítási pénztári feladatkörében eljáró fő/osztályához kell benyújtani, Budapest és Pest megye esetében a XIII. Kerületi Hivatalhoz (Teve u. 1/a-c).

A kiküldetés részletes feltételeit a TB-ellátásokról szóló 2019. évi CXXII. törvény *szabályozza* az Európai Unió jogának való megfelelés keretében.

Kiküldetésnél a magyar jog alkalmazandó jogként való meghatározásának feltétele, hogy a kiküldő munkáltató jelentős gazdasági tevékenységet folytasson Magyarországon.

Jelentős a belföldi tevékenység akkor, ha

- a munkáltató vállalja, hogy a kiküldetés teljes időtartama alatt a belföldi és a külföldi gazdasági tevékenység folytatása során foglalkoztatott munkavállalók átlagos állományi létszámán belül a belföldön foglalkoztatottak aránya eléri,
- a külföldi telephellyel rendelkező vállalkozás esetén a kiküldetést megelőző adóévre vonatkozó összes bevételén belül a nem külföldi gazdálkodásból származó bevétel vagy az egyszerűsített beszámoló készítésére kötelezett gazdálkodó, egyéni vállalkozó esetén a belföldi tevékenységből származó bevétel összes bevételen belüli aránya elérte

a 25 százalékot.

A magyar jog meghatározható alkalmazandó jogként a fentiekben meghatározott feltételek hiányában akkor is, ha a munkáltató olyan tényeket, körülményeket igazol, amelyből a jelentős belföldi tevékenység valószínűsíthető (így különösen, ha a vállalkozás belföldön folyamatos termelőtevékenységet végez).

Itt hívjuk fel a figyelmet arra, hogy a jelentős belföldi tevékenységnek a munkavállalók kiküldetése során folyamatosan fenn kell állnia.

A jelentős belföldi gazdasági tevékenységgel kapcsolatos feltételt teljesítettnek kell tekinteni akkor is, ha a **munkáltató** jogelődje teljesíti ezt a feltételt.

A munkavállalót a kiküldő munkáltatónak a kiküldetés ideje alatt folyamatosan kell foglalkoztatnia, amely alapján a magyar jogszabályok szerint kell járulékot fizetnie.

A munkáltató annak a munkavállalónak a részére is kérhet A1 igazolást, aki a kiküldetés kezdőnapját közvetlenül megelőzően legalább 30 napig megszakítás nélkül **egészségügyi szolgáltatásra jogosult volt**.

A 20T1011 Adat- és változás bejelentő lapon (egészségügyi szolgáltatási járulék fizetésére kötelezettek részére) a munkáltató bejelentést tehet a járulékfizetés átvállalásával kapcsolatban.

Az egészségügyi szolgáltatásra jogosultak körében ugyancsak kérhető A1 igazolás a foglalkoztatott saját jogú öregségi nyugdíjas személy részére is.

A munkavállalót a munkáltatónak a kiküldetés helye szerinti tagállamban – a Magyarországon folytatott tevékenységével **azonos nemzetgazdasági ágban kell foglalkoztatnia**.

Ha a kiküldetés legfeljebb 2 hónapig megszakad, az továbbra is folyamatos kiküldetésnek számít, vagyis a munkavégzés 2 hónapnál rövidebb idejű szüneteltetését továbbra is folyamatos kiküldetésnek kell tekinteni.

Amennyiben a kiküldetés utolsó napjától legalább 60 nap eltelt és a munkáltató ugyanabba az országba küldi ki a munkavállalót, új kiküldetés állapítható meg, melynek időtartama legfeljebb 24 hónap. A korábbi kiküldetés időtartamát ekkor már nem kell figyelembe venni.

Ha a kiküldetés egymást követően több államba történik, az alkalmazandó jog elbírálása és az igazolás kiállítása államonként külön-külön történik.

Mikor nem jön létre kiküldetés társadalombiztosítás szempontjából:

- ha a **foglalkoztató** jogerősen be nem jegyzett előtársaság
- ha a kiküldetés teljes időtartama alatt csak olyan munkavállalókat foglalkoztat belföldön, akik a cég irányítási, adminisztrációs feladatait végzik,
- ha a kiküldetés helye szerinti államban a magyarországi tevékenységéhez képest más nemzetgazdasági ágazatba tartozó tevékenységet folytat,
- a koordinációs rendeletekben, valamint a nemzetközi egyezményekben meghatározott kiküldetés keretében a külföldi munkavégzés helyén a kiküldetésre vonatkozó leghosszabb időtartamon túl kiküldött munkavállalókat ugyanabban a munkakörben foglalkoztat,
- ha a **munkavállaló** nem rendelkezik a kiküldetés kezdő napját közvetlenül megelőzően legalább 30 nap megszakítás nélküli egészségügyi szolgáltatásra való jogosultsággal,

- munkaviszonyának létesítésére azért került sor, hogy a kiküldetés helye szerinti államban a munkáltató által korábban kiküldött munkavállalót felváltson,
- ha korábban ugyanabban az államban volt a kiküldetésre meghatározott leghosszabb időtartamig kiküldött és még nem telt el 60 nap a korábbi kiküldetése óta
- a kiküldetésre azért kerül sor, hogy a kiküldetés helye szerinti vállalkozás a munkavállalót egy másik vállalkozás rendelkezésére bocsássa, vagy másik tagállamba küldje tovább.

Az illetékes Kormányhivatal Egészségbiztosítási Szerve a foglalkoztató kérelmét - a kérelem benyújtását követően - sommás eljárásban 8 napon belül, teljes eljárásban 60 napon belül bírálja el.

Amennyiben a kérelemnek helyt ad, A1 jelű nyomtatványt ad ki, azzal, hogy az alkalmazandó jogról szóló A1 jelű nyomtatvány hatósági bizonyítványnak számít, a kérelem elutasítása esetén pedig határozatot hoz, mellyel szemben jogorvoslatnak van helye.

Harmadik országbeli (pl. ukrán, szerb) munkavállaló kiküldése

Abban az esetben lehet harmadik országbeli munkavállalót kiküldeni, ha a munkavállaló rendelkezik legalább 30 napos előbiztosítással és magyarországi lakcímmel a hatályos lakcímtörvényben leírtak szerint.

3 hónapos, egyszerűsített munkavállalási engedéllyel foglalkoztatott harmadik országbeli munkavállaló nem küldhető ki.

Az A1 igazolás hatósági bizonyítványnak számít, ezért azt a cégnek 5 évig meg kell őriznie.

Kétnyelvű átvételi igazolás A1-es igazolások igényléséről

Az alábbi átvételi igazolás megkérését javasoljuk mindazoknak a vállalkozásoknak, amelyek Németországba vagy Ausztriába küldik ki munkavállalóikat és még nem rendelkeznek a kiküldetést ténylegesen igazoló nyomtatvánnyal, csupán a kérelem beadása történt meg. Fontos azonban tudni, hogy az átvételi igazolás nem jelenti az A1-es igazolás automatikus kiadását.

ÁTVÉTELI IGAZOLÁS A1-es IGAZOLÁSOK IGÉNYLÉSÉRŐL

Bestätigung über die Antragstellung von A1-Bescheinigungen

A munkáltató neve, magyarországi címe:

Name und Anschrift des Arbeitgebers:

.....

.....

Ezúton igazoljuk, hogy fenti munkáltató A1-es igazolást az alábbi munkavállalók részére kérelmezett:

Hiermit wird bestätigt, dass obiger Arbeitgeber A1-Bescheinigungen für folgende Arbeitnehmer beantragt hat:

SORSZÁM Lf.-nummer	NÉV Name	Születési idő (év/hó/nap) Geburtsdatum (Jahr/Monat/Tag)
1		
2		
3		
4		
5		

A kérelem beadásának dátuma:

Datum der Antragstellung:

.....

A Kormányhivatal Egészségbiztosítási Szervének pecsétje, aláírása:

Stempel und Unterschrift der Gesundheitsversicherung bei dem Regierungsamt.

.....

Mikor kerülhet sor a kiküldetési igazolás visszavonására?

Ha a kiküldetés körülményeiben olyan változás következik be, amely miatt

- a biztosítási kötelezettség már nem áll fenn, vagy
- nem a magyar jog alapján áll fenn, vagy
- az igazolás hatályát érinti (pl. a kiküldetés időtartama alatt a munkaviszony megszűnik, vagy szünetel.)

és erről a munkáltató tájékoztatja az egészségbiztosítási szervet, amely az igazolást a változás napjától hatálytalanítja.

Amennyiben az egészségbiztosítási szerv azt állapítja meg, hogy a magyar jog alkalmazásának feltételei eleve sem álltak fenn, akkor az igazolást visszavonhatja, vagy, ha az igazolás kiadását követően a feltételek már nem teljesülnek, az igazolást módosíthatja és kezdeményezi a másik állambeli biztosítási kötelezettség megállapítását.

A munkáltató a kiküldetés 24 hónapon túli meghosszabbítását – a NEAK honlapjáról letölthető igénylőlapon

http://www.neak.gov.hu/nyomtatvanytar/temp_sc_531842.html

a kivétel megállapítását alátámasztva – kérheti a Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelőtől (NEAK, 1139 Budapest, Váci út 73/A).

A kivétel megállapításának akkor lehet helye, ha

- a kiküldetés, illetve az önálló vállalkozó átmeneti külföldi tevékenységének időtartama előre láthatóan meghaladja a koordinációs rendeletben, illetve az egyezményben meghatározott leghosszabb időtartamot (24 hónapot);
- a munkáltató és a munkavállaló teljesíti a kiküldetés feltételeit, de 24 hónap már lejárt és kivétel megállapítása hiányában olyan egyéb, különös méltánylást érdemlő körülmény áll fenn, amely indokoltá teszi a kivétel megállapítását.

A NEAK, amennyiben a kérelmet támogatja, javaslatot tesz eseti kivétel-megállapításra a másik érintett tagállam erre kijelölt szervének. A másik tagállam hozzájárulása esetén az A1 jelű igazolást a NEAK adja ki, a kért időtartamra, de maximum 5 éves érvényességgel.

A kiküldetés szabályai megtalálhatók a NEAK honlapján: www.neak.hu, valamint a Társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019/CXXII. törvényben.

Párhuzamos tevékenység az EGT tagállamaiban

A két vagy több tagállamban párhuzamosan (egyszerre, vagy váltakozva) tevékenységet folytató személy addig marad a magyar társadalombiztosítási szabályok hatálya alatt, amíg párhuzamos tevékenységét változatlan körülmények között folytatja. A **magyarországi foglalkoztató székhelye** vagy a **biztosított**

lakóhelye szerint illetékes *egészségbiztosítási szerv* az A1 jelű igazolást legfeljebb 24 hónapos érvényességgel adja ki, amely kérelemre meghosszabbítható a körülmények megváltozásáig, vagy a tevékenység végéig.

Az A1 igazolásra vonatkozó kérelem nyomtatványa megtalálható a **www.neak.gov.hu** honlapon.

A *lakóhely szerinti tagállam jogszabályai akkor alkalmazandók*, ha a munkavállaló tevékenységének jelentős részét a lakóhely szerinti tagállamban végzi. A jelentős tevékenység pedig akkor állapítható meg, ha a munkavállaló belföldön folytatott tevékenységéhez kapcsolódó munkaidő vagy munkabér (egyéb díjazás) eléri az összes munkaidő vagy munkabér (egyéb díjazás) 25 %-át. Ennek megállapításakor az elmúlt 12 hónap és a következő 12 hónap várható magyarországi, illetve más tagállambeli tevékenységét veszik figyelembe.

A magyar jog, mint a *munkáltató székhelye szerinti tagállam joga, akkor alkalmazandó*, ha a lakóhely szerinti tagállamban nem áll fenn jelentős tevékenység:

- ha a munkavállalót egy magyarországi székhelyű munkáltató foglalkoztatja, akkor ezen munkáltató székhelye szerinti tagállam joga;
- ha a munkavállalót több vállalkozás foglalkoztatja és ezek székhelye Magyarországon van;
- ha a munkáltató vállalkozások székhelye több tagállamban található, amelyek közül az egyik a lakóhely szerinti tagállam, akkor a lakóhely szerinti tagállamtól eltérő tagállam joga alkalmazandó, amennyiben ez a magyar jog.

Ha valaki egy tagállamban munkaviszony keretében végez munkát, egy másik tagállamban pedig önálló tevékenységet folytat, a *biztosítási kötelezettsége mindig a munkavégzés helye szerinti államban áll fenn* – függetlenül a tevékenységek arányától. Amennyiben a munkaviszony alapján a munkavégzés egyszerre több tagállamban is fennáll, a párhuzamos munkavégzésre irányadó szabályokat kell alkalmazni.

Az illetékes Kormányhivatal a foglalkoztató kérelmét - a kérelem benyújtását követően - sommás eljárásban 8 napon belül, teljes eljárásban 60 napon belül bírálja el.

2016. I. 1-jétől lehetséges az ún. sommás eljárás:

- kérelemre induló eljárás esetén, amennyiben a rendelkezésre álló adatok alapján a tényállás tisztázott,
- nincs ellenérdekű ügyfél,
- az eljárásra irányuló ügyintézési határidő nem haladja meg a 2 hónapot, vagy a 60 napot.

Amennyiben a kérelemnek helyt ad, A1 jelű nyomtatványt ad ki, azzal, hogy az alkalmazandó jogról szóló A1 jelű nyomtatvány hatósági bizonyítványnak számít, a

kérelem elutasítása esetén pedig határozatot hoz, mellyel szemben jogorvoslatnak van helye.

Európai Egészségbiztosítási Kártya



A magyar egészségügyi szolgáltatásra jogosult személyek, akik Magyarországon, vagy az Európai Unió más tagállamában rendelkeznek állandó lakóhellyel, egy másik tagállamban a magyar egészségbiztosítás terhére vehetnek igénybe bizonyos – **orvosilag szükséges** – egészségügyi szolgáltatásokat az Európai Egészségbiztosítási Kártya birtokában.

Orvosilag szükséges ellátások azokat az ellátásokat jelentik, amelyeket a tartózkodási hely szerinti tagállamban, ennek jogszabályai alapján nyújtanak annak érdekében, hogy a biztosított a szükséges gyógykezelés céljából ne kényszerüljön tervezett tartózkodásának vége előtt visszatérni az illetékes tagállamba.

A kártyát a **kormányhivatal**, a **kormányablak**, valamint a **NEAK** adja ki kérelemre a magyar egészségügyi szolgáltatásra jogosult személyeknek. A kártyát a kormányhivatal az adott megye egész területére kiterjedő illetékességgel állítja ki – térítésmentesen.

A kártya igénylése a kormányhivatalnál történhet személyesen, vagy meghatalmazott útján, vagy írásban postai úton, vagy ügyfélkapun keresztül. A kártya alapvetően a kiállításától számított 36 hónapig érvényes.

Az igényléshez szükséges nyomtatvány megtalálható a NEAK honlapján:

www.neak.gov.hu/nyomtatvanytar/temp_sc_521884.html

Felhívjuk a figyelmet arra, hogy az igénybe vehető egészségügyi szolgáltatások **orvosilag szükséges jellegét a kezelőorvos bírálja el**, ennek megfelelően a kártyával közvetlenül az adott tagállam – jelen esetben Németország és Ausztria –

társadalombiztosítási, illetve egészségbiztosítási szervével szerződéses kapcsolatban álló egészségügyi szolgáltatóhoz kell fordulni.

A kártyát

- csak az adott állam társadalombiztosítási szervvel szerződött szolgáltató fogadja el,
- az adott állam társadalombiztosítási, illetve egészségügyi szolgáltató által nyújtható ellátások igénybevétele esetén és
- az adott államban biztosítottak által is fizetendő önrészekre, kötelező hozzájárulásokra a kártya nem nyújt fedezetet.

Németországban például a gyógyszerekért és kötszerekért a beteg a költségek 10 %-ának megfelelő díjat és 10 Eurót kell fizessen rendelőnyenként, plusz 10 Euró negyedéves rendelési díjat orvosonként, fogorvosonként, a kórházi kezelés pedig napi 10 euróba kerül.

Ausztriában a gyógyszerek térítési díja a recepten található tételenként 5,30 Euró, a biztosított, illetve családtagjai részére a kórházi ellátás költsége pedig 9.10-18,80 euró/nap összeget jelent.

Mindemellett előfordulhat olyan eset – pl. baleset során - amikor a Magyarországinál szűkebb az egészségügyi szolgáltatások keretében igénybe vehető szolgáltatások köre, ezért megfontolandó a munkavállalók részére **magánbiztosítás megkötése**.

A munkavállalók bérezése

Építőipar

Magyarországon az Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés megkötésére 2005. november 16-án került sor, melyet követően a munkaügyi miniszter az egész építőipari ágazatra kiterjesztett. Az erről szóló dokumentum 2006. március 28-án jelent meg a Munkaügyi Közlönyben. A jelenleg is érvényes szabályozás a 2009/14. sz. Szociális és Munkaügyi Közlönyben, illetve az ÉVOSZ honlapján is - www.evosz.hu - megtalálható.

Az Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés aláírói az egész ágazatra történő kiterjesztést kérelmezték,

munkaadói oldalról:

Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége (ÉVOSZ)

Ipartestületek Országos Szövetsége (IPOSZ)

Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége (VOSZ)

munkavállalói oldalról:

Építő-, Fa és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége (ÉFÉDOSZSZ)

Építőipari és Társult Szakszervezetek Országos Szövetsége (ÉTSZOSZ)

Az Ágazati Kollektív Szerződés kiterjesztése azt jelenti, hogy minden olyan gazdasági szervezet, amelynek *főtevékenysége az építőipari ágazatba* (lásd az Ágazati Kollektív Szerződés 2. sz. mellékletét) *tartozik* 2006. március 28. napjától köteles alkalmazni az Ágazati Kollektív Szerződésben foglaltakat, függetlenül attól, hogy a kiterjesztést kérő szervezetek tagja-e, vagy sem.

Az Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés megtalálható:

<https://www.evosz.hu/2-uncategorised/62-epitoipari-agazati-kollektiv-szerzodes-eaksz>

Az Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés kiterjesztő határozatának közzététele megtalálható:

<https://www.evosz.hu/data/dokument/cikk1096.pdf>

Más ágazatok

A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF) 2021. év november 15-én kötötte meg az új bértmegállapodást, mely tartalmazza a minimálbér és a garantált bérminimum 2022. évben esedékes emelését, valamint a bérnövelési ajánlást.

A 2022. január 1-jétől alkalmazandó minimálbér és garantált bérminimum a Magyar Közlöny 229. számában, 2021. december 15-én került kihirdetésre.

Minimálbér, garantált bérminimum változása az elmúlt években

Év	Minimálbér (Ft)	Garantált bérminimum (Ft)	Minimálbér változása (%)	Garantált bérminimum változása (%)
2022	200.000	260.000	19,47	18,72
2021	167.400	219.000	4	4
2020	161 000	210 600	8	8
2019	149 000	195 000	8	8

2018	138 000	180 500	8,2	12,1
2017	127 500	161 000	14,9	24,8
2016	111 000	129 000	5,7	5,7

A munkavállalók adózása

A telephely fogalmának meghatározása a munkavállalók adózása szempontjából is az egyik legfontosabb kérdés.

A kettős adóztatást elkerülő egyezmények előírásai szerint a magánszemély által nem az illetősége (illetőség: ettől függ, hogy melyik országban adózik az adott típusú jövedelem) szerinti államban végzett nem önálló munkából származó jövedelem *főszabály szerint* abban az államban adóztatható, ahol a munkát végzik.

Kivétel

- ha a külföldi államban való tartózkodás hossza az adóévben nem haladja meg a 183 napot,
- a díjazást olyan munkáltató fizeti, aki nem bír illetőséggel a munkavégzés helye szerinti államban,
- és a díjazás költségét nem a munkáltató a munkavégzés helye szerinti államban lévő telephelye viseli,

akkor a jövedelem adóztatásának joga Magyarországon marad. Ha egy magyar cég egy külföldi céggel kötött megrendelését oly módon teljesíti, hogy egy magyar illetőségű munkavállalóját küldi ki a munka elvégzésére, akkor a jövedelem adóztatásának joga Magyarországon marad. Ennek egyrészt feltétele, hogy a kiküldetés hossza ne haladja meg a 183 napot. Másrészt, hogy a kiküldött jövedelmét ne a külföldi megrendelő, hanem a magyar cég fizesse. Harmadrészt feltétel, hogy a magyar cég esetleges külföldi telephelye ne számolja el ezt a bért a költségei között, a külföldi államban fizetendő társasági adó megállapítása során. **Ha az itt felsoroltakból már egy feltétel nem teljesül, akkor a jövedelem adóztatásának joga a külföldi államot illeti meg.**

Ekkor a külföldi kiküldetésből származó jövedelem Magyarországon adómentes bevételnek számít, az ilyen jövedelmeket az összevont adóalap megállapításakor nem kell figyelembe venni.

Amennyiben az itt leírtak alapján a magánszemély jövedelme - törvénnyel vagy kormányrendelettel kihirdetett nemzetközi szerződés alapján - mentesített az adó alól, azt Magyarországon az összevont adóalap részeként nem kell bevallani, de tájékoztató adatként kell szerepeltetni az adóbevallásban.

A német-magyar egyezmény 14. cikke, az osztrák-magyar egyezmény 15. cikke szerint a nem önálló munkáért kapott javadalmazás adóztatása a munkahely szerinti állam joga. Naptári évenként 183 napig azonban ez a jog a kiküldő államot, vagyis Magyarországot illeti meg. ***Ez a szabályozás azonban nem vonatkozik azokra az esetekre, amelyekben a munkavállaló egy telephely számára dolgozik és a javadalmazást ez a telephely biztosítja. Ez esetben, függetlenül a tevékenység időbeni hosszúságától, az adóztatás a külföldi államot illeti meg.***

A belföldön adóztatható napidíj teljes összegéből levonható a Személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 3. számú mellékletében, a II. Igazolás nélkül, költségként **elszámolható** tételek fejezet 7. pont b) alpontja szerinti költség 30 százaléka, de legfeljebb a külföldön töltött napokra a külföldi kiküldetéshez kapcsolódó elismert költségekről szóló 285/2011. (XII.22.) Kormányrendelet szerinti **napi 15 eurónak megfelelő forintösszeg.**

Szociális hozzájárulási adó, járulékok

A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának (VKF) megállapodása (lásd a mellékletek között) a minimálbér és a garantált bérminimum emeléséről, valamint a bérnövelési ajánlásról szóló dokumentum tartalmazza az alábbi változásokat:

A szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény 2. § (1) bekezdésében meghatározott adómérték 2022. január 1. napjától a 15,5 százalékról

13 százalékra csökken.

Ugyanezen időponttól a szakképzésről szóló 2018. évi LXXX. törvény 107. § (1) bekezdésében meghatározott 1,5 százalékos mértékű szakképzési hozzájárulás megszűnik.

A kifizetőnek szociális hozzájárulási adó fizetési kötelezettsége áll fenn a személyi jövedelemadóról szóló törvény szerinti összevont adóalapba tartozó adó(előleg) alap számításánál figyelembe vett jövedelem után.

Adófizetési kötelezettség áll fenn a személyi jövedelemadóról szóló törvény szerinti önálló és nem önálló tevékenységből származó jövedelem esetében az Szja törvény szerinti **adó (adóelőleg) hiányában** a Tbj. szerint a biztosítottak minősülő személy részére juttatott olyan jövedelmet, amely a Tbj. 27. § (1) bekezdés b) pontja alapján **járulékalapot képez.**

Külföldi kiküldetés esetén a járulékalap:

2020. július 1-jétől változások következtek be a járulékszabályozásban. A legfontosabb, hogy az eddigi négy helyett egyetlen járulékot kell majd fizetni a munkavállalók után.

Ezt az új **egységes társadalombiztosítási járulékot 18,5 %-ban** határozták meg, amely megegyezik a korábbi négy járulék (nyugdíjjárulék - 10 %, természetbeni egészségbiztosítási járulék – 4 %, pénzügyi egészségbiztosítási járulék – 3 %, munkaerő-piaci járulék – 1,5 %) összegével. Az egységes járulékfizetéssel egyszerűsödött a beállási és a befizetési kötelezettség.

Változott a **járulékalapot képező jövedelem** 2020. július 1-jétől „A társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló” CXXII. törvény 27. §. (1) bekezdése szerint (megjelent a Magyar Közlöny 2019/208. számában 2019. december 18-án):

- a) az SZJA tv. szerint összevont adóalapba tartozó önálló és nem önálló tevékenységből származó bevételből az adóelőleg-alap számításnál figyelembe vett jövedelem, a munkavállalói érdekképviselőt ellátó szervezet részére levont (befizetett) tagdíj, a szakképzési munkaszerződés alapján ténylegesen kifizetett pénzbeli juttatás, a felszolgálati díj, az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony alapján fizetett ösztöndíj,
- b) az a) ponttól eltérően, ha nemzetközi szerződés alapján Magyarországnak nem áll fenn adóztatási joga, vagy kettős adóztatást kizáró egyezmény hiányában adóelőleg-megállapítási kötelezettség nem keletkezik,
 - ba) az alapbér (ha a munkát külföldi jog hatálya alá tartozó munkaszerződés alapján végzik, a szerződésben meghatározott díj havi összege), de legalább a tárgyévet megelőző év július hónapjára a Központi Statisztikai Hivatal által a teljes munkaidőben alkalmazásban állók tekintetében közzétett nemzetgazdasági szintű bruttó átlagkereset, vagy – ha a munkát munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján végzik – a szerződésben meghatározott díj havi összege, vagy
 - bb) a tevékenység ellenértékeként a tárgyhónapban megszerzett – munkaviszony esetében a tárgyhónapra elszámolt – jövedelem, ha az nem éri el az alapbér (szerződésben meghatározott díj havi összege) vagy a tárgyévet megelőző év július hónapjára a Központi Statisztikai Hivatal által a teljes munkaidőben alkalmazásban állók tekintetében közzétett nemzetgazdasági szintű bruttó átlagkereset közül az egyiket.

2022. évben alkalmazandó, a tárgyévet megelőző év, 2021. július hónapjára közzétett nemzetgazdasági szintű bruttó átlagkereset a teljes munkaidőben alkalmazásban állókra vonatkozóan, amelynek összege:

433.696 Ft

Tavaly ez az összeg 401.847 Ft volt.

A KSH adatai szerint:

20.2.1.55. A teljes munkaidőben alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete nemzetgazdasági áganként, havonta valamint havi és negyedévente kumulált

Év	Időszak	Nemzetgazdasági ágak együtt A–S
Bruttó átlagkereset, Ft/fő/hó Havonta		
2020.	január	375 232
	február	377 303
	március	400 386
	április	400 188
	május	398 778
	június	421 743
	július	401 847
	augusztus	391 614
	szeptember	392 349
	október	397 364
	november	438 246
	december	449 442
2021.	január	411 032
	február	414 405
	március	435 166
	április	440 640
	május	431 559
	június	436 343
	július	433 696
	augusztus	426 507
	szeptember	428 054
	október	
	november	
	december	

Ha a biztosítási jogviszonyból származó, tárgyhónapra eső jövedelem egy része Magyarországon, másik része pedig külföldön adóztható, járulékalapként az a) pontban meghatározott jövedelmet és a b) pontban említett járulékalapot képező jövedelem összegén azon időszakra (naptári napokra) vonatkozó arányos részét, amelyben a jövedelem külföldön adóztható – együttesen kell figyelembe venni.

A kifizetőt terhelő szociális hozzájárulási adó (szoch) mértéke – 2022. évben:

az adóalap (lásd fentebb) 13 %-a

Rehabilitációs hozzájárulás

A munkaadó a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles, ha az

- általa foglalkoztatottak létszáma meghaladja a 25 főt és az
- általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám 5 százalékát.

A rehabilitációs hozzájárulás mértéke a tárgyév első napján a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alaphér kötelező legkisebb összegének kilencszerese/fő/év.

A rehabilitációs hozzájárulási előleget az I-III. negyedévben, a negyedévet követő hó 20. napjáig kell megfizetni és bevallani az adózónak, a befizetett és az éves hozzájárulás különbözetét pedig az adóévet követő év február 25. napjáig kell megfizetni és bevallani.

A foglalkoztatási kötelezettség teljesítését, illetve a rehabilitációs hozzájárulást az átlagos statisztikai állományi létszám általános szabályai szerint kell kiszámítani. Létszámon a KSH munkaügy-statisztikai adatszolgáltatáshoz kiadott útmutatójában foglaltak szerinti tárgyévi átlagos statisztikai létszámot kell érteni, melyet egy tizedes jegyre kerekítve a kerekítés szabályai szerint kell meghatározni.

A Központi Statisztikai Hivatal által kiadott **“Útmutató a munkaügy-statisztikai adatszolgáltatáshoz”**

https://www.ksh.hu/docs/hun/info/02osap/utmutato_a_munkaugy_statistikai_adatszolgaltatashoz_20150101.pdf

2.2 pontja tartalmazza az átlagos statisztikai állományi létszámba tartozók meghatározását. Eszerint nem tartoznak a statisztikai állományi létszámba a magyarországi székhelyű vállalkozás külföldi fióktelepén dolgozók. Az adatszolgáltatás szempontjából magyarországi székhelyű vállalkozások külföldi fióktelepének (telepének, telephelyének minősül az a telephely, amelyen vállalkozási tevékenységet végeznek és a magyarországi társasági adóbevallásban szerepel ugyan a külföldi fióktelepre eső jövedelem, de az arra eső jövedelem adóját az adott országban fizették meg, így a kettős adóztatás elkerülése miatt az erre eső társasági adóból levonásra került).

A fentiek szerint csak a magyarországi székhelyen foglalkoztatott munkavállalók alapján számított létszám szerint kell a rehabilitációs járulékot megfizetni, a külföldi telephelyen foglalkoztatott munkavállalók után nem, mert ők nem számítanak bele a statisztikai állományi létszámba.

A rehabilitációs hozzájárulásról részletesen tájékozódhatnak „A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról” szóló 2011. évi CXCI. törvény alapján.

Szakképzési hozzájárulás

Az 1,5 %-os szakképzési hozzájárulás fizetési kötelezettség 2022. január 1-jétől megszűnik.

Iparűzési adó

A vállalkozásoknak iparűzési tevékenység esetén a többször módosított helyi adókról szóló 1990. évi C. törvény alapján iparűzési adót jelenleg az alábbiak szerint kell fizetniük:

„39. § (1) Állandó jelleggel végzett iparűzési tevékenység esetén – a (6) bekezdésben foglaltakra is figyelemmel – az adó alapja a nettó árbevétel, csökkentve

a) az eladott áruk beszerzési értéke és a közvetített szolgáltatások értéke, együttes – a (4)-(10) bekezdésben meghatározottak szerint számított – összegével,

b) az alvállalkozói teljesítések értékével,

c) az anyagköltséggel,

d) az alapkutatás, alkalmazott kutatás, kísérleti fejlesztés adóévben elszámolt közvetlen költségével.

(2) Ha a vállalkozó több önkormányzat illetékességi területén vagy külföldön végez állandó jellegű iparűzési tevékenységet, akkor az adó alapját – a tevékenység sajátosságaira leginkább jellemzően – a vállalkozónak kell a 3. számú mellékletben meghatározottak szerint megosztania.

„VII. fejezet – Értelmező rendelkezések 61. pontja szerint a ”külföldön létesített telephelyen végzett tevékenységből származó adóalaprészt: az iparűzési adóalapnak az a része, amely a 3. számú melléklet – tevékenységre leginkább jellemző – 1.1 vagy 1.2 vagy 2.1 vagy 2.3 pontja alkalmazásával a külföldön létesített telephelyre, telephelyekre jut, azzal, hogy a 3. számú mellékletben említett település, települések kifejezések alatt a külföldön létesített telephelyet, telephelyeket is érteni kell. Ha a vállalkozó adóévet megelőző teljes adóévi adóalapja a 100 millió forintot meghaladja, csak a 3. számú melléklet 2.1 pontja vagy 2.3 pontja szerinti módszer alkalmazható.”

A fentiek alapján a külföldön telephellyel rendelkező magyar vállalkozás a telephelye révén állandó iparűzési tevékenységet folytat ott, ezért a helyi iparűzési adó alapját meg kell osztania a Htv. 3. sz. melléklete szerint. **A megosztás eredményeként a külföldi telephelyre jutó adóalapot nem terheli a helyi iparűzési adó**, azaz a vállalkozásnak a külföldi telephely esetében is meg kell osztani adóalapját, de ezen túlmenően további adókötelezettség nem terheli.

Az a vállalkozás, mely az éves beszámolóját az IFRS-ek szerinti készíti 2020. évről, sajátos rendelkezések vonatkoznak. Ennek szabályait a helyi adó törvény 40/C-40/I. §-a tartalmazza a nettó árbevétel, az eladott áruk beszerzési értéke, az anyagköltség,

a közvetített szolgáltatások értéke, az alvállalkozói teljesítések értéke megállapítására, a 40/J-40/M. §-a pedig az iparüzési adókötelezettség teljesítésére vonatkozóan.

2022. évben is fennmarad a koronavírus-világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges egyes intézkedésekről szóló 639/2020.(XII.22.) Kormányrendeletben rögzített helyi iparüzési adókedvezmény.

A Magyar Közlöny 2020/287. száma tartalmazza a helyi iparüzési adó módosítására vonatkozó 639/2020. (XII. 22.) kormányrendeletet. A kormányrendelet lényege: azoknál a mikro-, kis-, és középvállalkozásoknál, ahol a nettó árbevétel nem haladja meg a 4 milliárd forint értékű mérlegfőösszeg értékhatárt, az iparüzési adó, ami 2020. végéig maximum 2% lehetett, 2021-től megfeleződik, vagyis **maximum 1% az iparüzési adó mértéke.**

Eszerint azok a vállalkozások jogosultak az adócsökkentésre, akiknél az eddig megállapított adóérték több volt, mint 1%, és azok akik a 4 milliárd forintos összeghatár alatt vannak, illetve a megfelelő létszámadatokkal rendelkeznek - és ezt tartalmazza a 2020. évi beszámolójuk.

Iparüzési adó kedvezmény

- A 2,5 milliós iparüzési adóalap-határig az önkormányzat adhat a vállalkozó számára iparüzési adó kedvezményt, sőt, iparüzési adó mentességet is;
- **2022-től a mikro-, kis- és középvállalkozások országos érvényű kedvezményben részesülnek: az ő esetükben az iparüzési adó megfeleződik, maximum a jövedelem 1%-a lehet.**

Innovációs járulék

Az innovációs járulék szabályait a tudományos kutatásról, fejlesztésről és az innovációról szóló 2014. évi LXXVI. törvény [Inno. tv.] tartalmazza.

2019. január 1-jétől az innovációs járulékkötelezettség alól mentesülő mikro és kisvállalkozások esetében a KKV besorolást már nem csupán a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló törvényben foglalt mutatóértékek – összes foglalkoztatotti létszám, éves nettó árbevétel, vagy mérlegfőösszeg – alapján kell elvégezni, hanem figyelembe kell venni a KKV Törvény valamennyi KKV besorolásra irányadó rendelkezését:

Az innovációs járulék fizetésére azok a vállalkozások is kötelezetté válnak, amelyek az önálló mutatószámaik alapján nem lennének azok, de a partner- és kapcsolódó vállalkozásaikkal összeszámított adatok, kétéves szabály stb. azt eredményezik, hogy elérik a középvállalkozási méretet az üzleti év első napján.

2019. évtől a gazdasági társaságok innovációs járulék szempontjából történő besorolását a Kkv tv. egésze alapján kell elvégezni.

Eszerint mikrovállalkozásnak minősül az a vállalkozás, amelynek

- összes foglalkoztatotti létszáma 10 főnél kevesebb, és
- éves nettó árbevétele vagy mérlegfőösszege legfeljebb 2 millió eurónak megfelelő forintösszeg.

Kisvállalkozásnak minősül az a vállalkozás, amelynek

- összes foglalkoztatotti létszáma 50 főnél kevesebb, és
- éves nettó árbevétele vagy mérlegfőösszege legfeljebb 10 millió eurónak megfelelő forintösszeg.

Ahhoz, hogy egy gazdasági társaság a Kkv. tv. rendelkezései alapján mikro-, vagy kisvállalkozásnak minősüljön, a foglalkoztatottak létszámára vonatkozó feltételnek minden esetben teljesülnie kell, míg az éves nettó árbevételre, illetve a mérlegfőösszegre előírt vagylagos kritérium közül elegendő, ha az egyik teljesül.

Az innovációs járulék alapja a helyi adókról szóló 1990. évi. törvény (Htv.) 39. § (1) bekezdése szerint meghatározott adóalap, csökkentve a Htv. szerint kimutatott, külföldi telephelyre jutó iparüzési adóalap-rész összegével (Inno.tv. 16. § (1) bekezdés).

Az innovációs járulék mértéke a vetítési alap (adóalap) 0,3 százaléka (Inno. tv.16. § (2) bekezdés).

A járulékfizetésre kötelezett gazdasági társaság járulékfizetését előlegfizetéses rendszerben teljesíti. Az előleget háromhavonként kell fizetni a harmadik hónapot követő hó 20. napjáig.

Munkaszerződés és kiküldetés

A törvényes foglalkoztatásnak fontos eleme a munkaszerződés, melyet külföldi kiküldetés esetén különös gondossággal, alaposággal szükséges megkötni.

Kiküldetés esetén a cég és a dolgozó közötti munkaszerződést kiküldetési szerződéssel, vagy megállapodással kell kiegészíteni.

A munkaszerződést minden esetben írásba kell foglalni, a munkaszerződés kötelező és lehetséges tartalmi elemeit szem előtt tartva.

A munkaszerződés kötelező tartalmi elemei

- a munkáltató cég adatai és a munkavállaló személyes adatai
- a munkavállaló munkaköre
- a munkaviszony tartamát meg kell határozni, ennek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre
- a munkavégzés helye – ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi

- a munkaviszony eltérő megállapodás hiányában általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre
- próbaidő tartama

A munkáltatónak a munkaviszony megkezdésétől 15 nap áll rendelkezésére, hogy a munkaszerződés mellé írásbeli tájékoztatót adjon a munkavállalónak

- a napi munkaidőről
- az alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról
- a munkabérről való elszámolás módjáról, a bérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról
- a munkakörbe tartozó feladatokról
- a szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, valamint
- a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól
- arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e
- a munkáltatói jogkör gyakorlójáról

Nem terheli a munkáltatót a tájékoztatói kötelezettség, ha a munkaszerződés alapján a munkaviszony tartama az egy hónapot, vagy a munkaidő a heti nyolc órát nem haladja meg.

Ha a munkavállaló munkavégzési kötelezettségét átmenetileg vagy tartósan, de 15 napot meghaladó időtartamban külföldön teljesíti, a munkáltatót a munkavállaló kérésére tekintet nélkül, további tájékoztatói kötelezettség terheli. Eszerint a munkavállalót legkésőbb a külföldre utazást megelőző 7. napon tájékoztatni kell arról, hogy a külföldi munkavégzésre hol és milyen tartamban fog sor kerülni, arra tekintettel, hogy milyen pénzügyi és természetbeni juttatások illetik meg, a munkavállalónak ezt milyen pénznemben fizeti majd ki, valamint arról, hogy a hazatérésre várhatóan milyen szabályok szerint, mikor és hogy kerül sor.

Ha a munkavállaló foglalkoztatására munkaszerződése szerint **munkaerő-kölcsönzés** keretén belül kerül sor, akkor a 15 napon belül kiadott írásbeli tájékoztató további kötelező tartalmi elemeket kell magában foglaljon. Kölcsönzés esetén így a tájékoztatóban ki kell térni a munkáltató nyilvántartásba vételi számára, a kölcsönvevő azonosító adataira, a kikölcsönzés kezdetének időpontjára, a munkavégzés helyére, a kölcsönvevőnél irányadó munkarendre, a kölcsönvevő részéről a munkáltatói jogkört gyakorló személyére és munkakörére, valamint a munkába járás, és az étkezés feltételeire.

Foglalkoztatáshoz kapcsolódó adatkezelés - GDPR

A foglalkoztatás kapcsán a cégeknek személyes adatokat érintő adatkezelésük keletkezik, melynek során be kell tartaniuk a GDPR (General Data Protection

Regulation), az Európai Unió adatvédelmi rendeletének 2018. május 25-től érvényes kötelezően alkalmazandó jogszabályi előírásait.

A foglalkoztatás munkaszerződés alapján történik, így az adatkezelésnek ez a jogalapja. A kapcsolódó papír alapú és elektronikus dokumentumokat valamilyen minimális védelemmel el kell látni, az iratokat zárható szekrényben kell elhelyezni, a fájlokat felhasználónév és jelszó által védetten kell kezelni számítógépen vagy hálózati meghajtón.

Ha harmadik félt is be kell vonni az adatkezelésbe, könyvelőcég végzi pl. a bérszámfejtést, ilyen esetben a könyvelő cég adatfeldolgozó, s csak a foglalkoztató írásos utasítása alapján kezelheti az adatokat. Az utasításban meg kell határozni, hogy milyen adatokat kapnak meg (vagy férnek hozzá) és azokat milyen céllal kezelhetik. A dolgozókat tájékoztatni kell az adatkezelés tényéről.

Hasznos linkek:

www.mkik.hu
www.evosz.hu
www.oktatas.hu
www.nav.hu
www.neak.hu
becs.mfa.gov.hu
www.arbeitsagentur.de
www.soka-bau.de
www.zoll.de
www.bmfwf.gv.at
www.bmf.gv.at
www.buak.at
www.wko.at

Mellékletek

Gewerbe-Anmeldung

*Regisztrációs lap Elektronikus ügyintézéshez
(Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő - NEAK)*

Igénylőlap Európai Egészségbiztosítási kártyához

Igénylőlap kiküldetési igazoláshoz A1

*Kérelem az illetékes hatóságok megegyezése iránt a magyar
társadalombiztosítási jogszabályok további alkalmazásáról
(kivétel megállapítása)*

*A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának
megállapodása a minimálbér és a garantált bérminimum emeléséről,
valamint a bérnövelési ajánlásról*