

## A2. HATÁROZAT

(2009. június 12.)

**a 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendeletnek a kiküldött munkavállalókra és az illetékes államon kívül ideiglenesen munkát végző önálló vállalkozókra alkalmazandó jogszabályokról szóló 12. cikke értelmezéséről**

(EGT-vonatkozású és az EK–Svájc-megállapodást érintő szöveg)

(2010/C 106/02)

A SZOCIÁLIS BIZTONSÁGI RENDSZEREK KOORDINÁCIÓJÁVAL  
FOGLALKOZÓ IGAZGATÁSI BIZOTTSÁG,

kenysége folytatásának helye szerinti államban rövid időtartamú.

tekintettel a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló, 2004. április 29-i 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet<sup>(1)</sup> 72. cikkének a) pontjára, amelynek értelmében az igazgatási bizottság foglalkozik valamennyi igazgatási jellegű, illetve a 883/2004/EK rendelet és a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendelet végrehajtására vonatkozó, 2009. szeptember 16-i 987/2009/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet<sup>(2)</sup> rendelkezéseiből eredő értelmezési kérdéssel,

(3) Ezért említett rendelet 12. cikke (1) bekezdése alkalmazásának első meghatározó feltétele a munkáltató és az általa foglalkoztatott munkavállaló közötti közvetlen kapcsolat megléte.

tekintettel a 883/2004/EK rendelet 12. cikkére,

(4) A munkavállaló védelme, valamint a jogbiztonság, amelyre a munkavállaló és az az intézmény jogosult, amelynél az illető személy biztosított, teljes körű garanciákat tesz szükségessé arra vonatkozóan, hogy a közvetlen kapcsolat a kiküldetés teljes időtartama alatt fennmaradjon.

tekintettel a(z) 987/2009/EK rendelet 5., 6. és 14–21. cikkére,

(5) Az említett rendelet 12. cikke (1) bekezdése alkalmazásának második meghatározó feltétele a munkáltató és a székhelye szerinti tagállam közötti kapcsolat megléte. A kiküldetés lehetősége ezért kizárólag olyan vállalkozásokra korlátozódhat, amelyek szokásosan annak a tagállamnak a területén folytatják üzleti tevékenységüket, amelynek a jogszabályai a kiküldött munkavállalóra alkalmazandóak maradnak; feltételezve következőképpen, hogy a fenti rendelkezések csak azokra a vállalkozásokra alkalmazandóak, amelyek a székhelyük szerinti tagállam területén szokásosan jelentős mértékű tevékenységet fejtenek ki.

mivel:

(1) A 883/2004/EK rendelet 12. cikkének rendelkezései, amelyek az említett rendelet 11. cikke (3) bekezdésének a) pontjában megállapított általános szabály alóli kivételről rendelkeznek, különösen arra irányulnak, hogy előmozdítsák a letelepedésük szerinti tagállamtól eltérő tagállamba munkavállalókat kiküldő munkáltatók számára a szolgáltatásnyújtás szabadságát, valamint a munkavállalók számára a más tagállamokba való mozgás szabadságát. Ezeknek a rendelkezéseknek emellett a munkavállalók mozgását valószínűsíthetően gátló akadályok leküzdése és a gazdasági kölcsönhatás olyan módon történő ösztönzése is célja, hogy ugyanakkor az adminisztratív nehézségek kiküszöbölhetőek legyenek, különösen a munkavállalók és a vállalkozások vonatkozásában.

(6) A foglalkoztatott személyek és az önálló vállalkozók számára – az esetenkénti értékelés sérelme nélkül – indikatív időszakokat kell meghatározni.

(2) E rendelkezéseknek következőképpen a munkavállalók, a munkáltatók és a szociális biztonsági intézmények számára felmerülő olyan adminisztratív nehézségek elkerülése a célja, amelyek az említett rendelet 11. cikke (3) bekezdésének a) pontjában megállapított általános szabály alkalmazásából származnának abban az esetben, amikor a foglalkoztatás a vállalkozás bejegyzett székhelyétől vagy üzleti tevékenységének helyszínétől eltérő tagállamban, illetve az önálló vállalkozó szokásos tevé-

(7) A közvetlen kapcsolat fenntartása tovább nem garantálható, ha a kiküldött munkavállalót harmadik vállalkozás rendelkezésére bocsátják.

(8) Szükséges, hogy a kiküldetés teljes időtartama alatt – különösen a járulékfizetés és a közvetlen kapcsolat fenntartása tekintetében – minden olyan ellenőrzést el lehessen végezni, amely a fent említett rendelkezések jogtalan alkalmazásának megakadályozásához, valamint annak biztosításához szükséges, hogy az igazgatási szervek, a munkáltatók és a munkavállalók megfelelő tájékoztatásban részesüljenek.

<sup>(1)</sup> HL L 166., 2004.4.30., 1. o.

<sup>(2)</sup> HL L 284., 2009.10.30., 1. o.

- (9) A munkavállalót és a munkáltatót megfelelően tájékoztatni kell azokról a feltételekről, amelyek mellett a kiküldött munkavállaló továbbra is a küldő ország jogszabályainak hatálya alá tartozhat.
- (10) A vállalkozások és a munkavállalók jogállását az illetékes intézményeknek olyan megfelelő garanciák alkalmazásával kell értékelniük és nyomon követniük, amelyek nem akadályozzák a szolgáltatásnyújtás szabadságát és a munkavállalók szabad mozgását.
- (11) Az őszinte együttműködés elve, amelyről a Szerződés 10. cikke rendelkezik, a 883/2004/EK rendelet 12. cikk végrehajtása céljából számos kötelezettséget ró az illetékes intézményekre.

A 883/2004/EK rendelet 71. cikkének (2) bekezdésében megállapított feltételekkel összhangban eljárva,

#### A KÖVETKEZŐKÉPPEN HATÁROZOTT:

1. A 883/2004/EK rendelet 12. cikke (1) bekezdésének rendelkezéseit arra a munkavállalóra kell alkalmazni, aki egy munkáltató alkalmazásában folytatott tevékenysége alapján valamely tagállam (a továbbiakban: küldő állam) jogszabályainak hatálya alá tartozik, és akit az adott munkáltató másik tagállamba (a továbbiakban: foglalkoztatás szerinti állam) küld ki annak érdekében, hogy ott e munkáltató javára munkát végezzen.

A munkát a küldő állam munkáltatója javára végzettnek kell tekinteni, ha megállapítást nyert, hogy ez a munkavégzés az adott munkáltató javára történik, és hogy továbbra is közvetlen kapcsolat áll fenn a munkavállaló és az őt kiküldő munkáltató között.

Annak megállapítása érdekében, hogy továbbra is fennáll-e ilyen közvetlen kapcsolat, feltételezve következőképpen, hogy a munkavállaló továbbra is az őt kiküldő munkáltató irányítása alatt áll, számos tényezőt kell figyelembe venni, ideértve a munkaerő-felvételt érintő felelősséget, a munkaszerződést, (a küldő állambeli munkáltató és a foglalkoztatás szerinti állambeli vállalkozás között a munkavállalóknak szánt díjazásról szóló esetleges megállapodások sérelme nélkül) a javadalmazást, az elbocsátást, valamint a munkavégzés jellegének meghatározására vonatkozó jogkört.

A 987/2009/EK rendelet 14. cikke (1) bekezdésének alkalmazásában például az, hogy a munkavállaló legalább egy hónapig azon tagállam jogszabályainak hatálya alá tartozik, ahol a munkáltató székhelye van, úgy tekinthető, hogy a

„közvetlenül a foglalkoztatás kezdetét megelőzően” kifejezéssel megfogalmazott kötelezettség teljesül. Rövidebb időszakok – minden egyéb érintett tényezőt figyelembe véve – esetenkénti értékelést tennének szükségessé.

Amennyiben szükséges és kétség esetén, annak meghatározása érdekében, hogy valamely munkáltató szokásos jelleggel jelentős mértékű tevékenységet folytat-e a székhelye szerinti tagállam területén, ez utóbbi tagállam illetékes intézményének ellenőriznie kell az adott munkáltató által folytatott tevékenységekre jellemző valamennyi kritériumot, ideértve a vállalkozás székhelyének és ügyvezetésének helyét, a székhelye szerinti tagállamban és a másik tagállamban tevékenykedő adminisztratív személyzet létszámát, a kiküldött munkavállalók felvételének helyét és azt a helyet, ahol az ügyfelekkel kötött szerződések többsége létrejött, a vállalkozás által egyrésztől a munkavállalóival, másrésztől az ügyfeleivel kötött szerződésekre alkalmazandó jogot, az egyes érintett tagállamokban kellően jellemző időszak során megvalósuló üzleti forgalmat, valamint a küldő tagállamban teljesített szerződések számát. Ez nem kimerítő felsorolás, mivel a kritériumokat az egyes konkrét esetekhez kell igazítani, és figyelembe kell venni a vállalkozás székhelye szerinti államban folytatott tevékenységek jellegét.

2. A 987/2009/EK rendelet 14. cikke (3) bekezdésének alkalmazásában a személy letelepedése szerinti tagállamban előírt követelmények teljesítésének értékelése olyan kritériumok alapján történik, mint például az irodahelyiségek használata, az adófizetés, a szakmai igazolvány és az adószám, illetve a kereskedelmi kamarai vagy szakmai testületekben való tagság. Például a tevékenység legalább két hónapon át történő folytatásával teljesülhet a következőképpen megfogalmazott követelmény: „egy bizonyos idő óta gyakorolnia kellett tevékenységét már az előtt a nap előtt, amikor a cikk rendelkezéseiből a számára fakadó előnyöket igénybe kívánja venni”. Rövidebb időszakok – minden egyéb érintett tényezőt figyelembe véve – esetenkénti értékelést tennének szükségessé.
3. a) E határozat 1. pontja rendelkezéseinek értelmében a 883/2004/EK rendelet 12. cikke (1) bekezdését továbbra is alkalmazni kell a munkavállalók kiküldésére, ha a küldő állambeli vállalkozás által a foglalkoztatás szerinti államban kiküldött munkavállalót a foglalkoztatás szerinti államban lévő egy vagy több más vállalkozáshoz is kiküldik, amennyiben a munkavállaló továbbra is az őt kiküldő vállalkozás javára végzi tevékenységét. Különösen ez a helyzet állhat elő akkor, ha a vállalkozás a munkavállalót azért küldte ki valamelyik tagállamba, hogy egymás után vagy egyidejűleg ugyanazon tagállamban elhelyezkedő két vagy több vállalkozásnál munkát végezzen. Az alapvető és döntő tényező az, hogy a munkavégzés továbbra is a kiküldő vállalkozás nevében történik.

Az egymást közvetlenül követő, különböző tagállamokba irányuló kiküldetések a 883/2004/EK rendelet 12. cikke (1) bekezdése értelmében minden esetben új kiküldetéseként értelmezendők.

- b) A munkavállaló által a foglalkoztatás szerinti állambeli vállalkozásnál folytatott tevékenységek bármely okból (szabadság, betegség, a kiküldő vállalkozásnál végzett képzés stb.) történő rövid megszakítása a 883/2004/EK rendelet 12. cikke (1) bekezdése értelmében nem minősül a kiküldési időszak megszakításának.
- c) A munkavállaló kiküldési időszakának lezárulását követően ugyanazon munkavállaló, ugyanazon vállalkozások és ugyanazon tagállam számára újabb kiküldési időszak addig nem engedélyezhető, amíg a korábbi kiküldési időszak lejáratának napjától legalább két hónap el nem telt. Ettől az elvtől azonban bizonyos körülmények között eltérés engedélyezhető.
4. A 883/2004/EK rendelet 12. cikke (1) bekezdésének rendelkezései nem alkalmazandóak, vagy alkalmazhatóságuk megszűnik, különösen ha
- a) az a vállalkozás, amelyhez a munkavállalót kiküldték, a munkavállalót azon tagállam másik vállalkozásának rendelkezésére bocsátja, amelyben letelepedett;
- b) a valamely tagállamba kiküldött munkavállalót egy másik tagállambeli vállalkozás rendelkezésére bocsátják;
- c) a munkavállalót egy tagállamban olyan céllal veszik fel, hogy egy másik tagállambeli vállalkozás egy harmadik tagállambeli vállalkozáshoz küldje.
5. a) Annak a tagállamnak az illetékes intézménye, amely tagállam jogszabályainak hatálya alá az érintett személy a 883/2004/EK rendelet 12. cikke (1) bekezdése értelmében továbbra is tartozik, az e határozatban előírt esetekben megfelelően tájékoztatja a munkáltatót és az érintett munkavállalót azokról a feltételekről, amelyek mellett a munkavállaló továbbra is a jogszabályainak hatálya alá tartozhat. A munkáltató ily módon tájékoztatást kap a kiküldetés teljes időtartama alatt végezhető olyan ellenőrzések lehetőségéről, melyek célja, hogy az ellenőrzést végző intézmény megbizonyosodjon arról, hogy ez az időtartam nem járt le. Az ilyen ellenőrzések különösen a járulékfizetéshez és a közvetlen kapcsolat fenntartásához kapcsolódhatnak.
- Annak a tagállamnak az illetékes intézménye, amelyben az érintett személy letelepedett, és amely tagállam jogszabályainak hatálya alá az önálló vállalkozó a 883/2004/EK rendelet 12. cikk (2) bekezdése értelmében továbbra is tartozik, megfelelően tájékoztatja az érintett személyt azokról a feltételekről, amelyek mellett továbbra is a jogszabályainak hatálya alá tartozhat. Az érintett személy tehát a tevékenysége szerinti államban tájékoztatást kap az ideiglenes tevékenység folytatása alatti időszakban végezhető olyan ellenőrzések lehetőségéről, melyek célja, hogy az ellenőrzést végző intézmény megbizonyosodjon arról, hogy az adott tevékenységre alkalmazandó feltételek nem változtak. Az ilyen ellenőrzések különösen a járulékfizetéshez, valamint a letelepedése szerinti államban a tevékenysége folytatásához szükséges infrastruktúra fenntartásához kapcsolódhatnak.
- b) Ezen túlmenően a kiküldött munkavállaló és a munkáltatója tájékoztatja a küldő állam illetékes intézményét a kiküldetés időszaka alatt bekövetkező bármely változásról, különösen a következőkről:
- a kérelemben szereplő kiküldetésre végül nem került sor,
- a tevékenységet az e határozat 3. pontja b) alpontjában rögzítettől eltérő esetben megszakítják,
- a kiküldött munkavállalót a munkáltatója a küldő államban másik vállalkozáshoz rendelte ki, különösen egyesülés vagy vállalkozás átruházása esetén.
- c) A küldő állam illetékes intézménye – adott esetben és kérésre – a foglalkoztatás szerinti állam intézményét tájékoztatja a b) pontban említett információkról.
- d) A küldő állam és a foglalkoztatás szerinti állam illetékes intézményei együttműködnek a fent említett ellenőrzések végrehajtása során, valamint abban az esetben, ha kétség merül fel a 883/2004/EK rendelet 12. cikkének alkalmazhatóságát illetően.
6. Az illetékes intézmények értékelik és nyomon követik a 883/2004/EK rendelet 12. cikkének hatálya alá tartozó helyzeteket, továbbá a munkáltatók és a munkavállalók részére minden megfelelő garanciát biztosítanak annak érdekében, hogy ne akadályozzák a szolgáltatásnyújtás szabadságát és a munkavállalók szabad mozgását. Az annak értékeléséhez használt kritériumokat, hogy egy munkavállaló a tevékenységét valamely állam területén szokásosan folytatja-e, hogy közvetlen kapcsolat áll-e fenn a vállalkozás és a munkavállaló között, vagy hogy egy önálló vállalkozó fenntartja-e a tevékenysége folytatásához valamely államban szükséges infrastruktúrát, ugyanolyan vagy hasonló helyzetekben következetesen és egyformán kell alkalmazni.

7. Az igazgatási bizottság a 883/2004/EK rendelet 12. cikke végrehajtása céljából ösztönzi a tagállami illetékes hatóságok közötti együttműködést, és elősegíti a nyomkövetési munkát, valamint az információk, a tapasztalatok és a bevált gyakorlat cseréjét a vállalkozások és a munkavállalók helyzetének értékeléséhez használt kritériumok megállapítása és osztályozása során, valamint a bevezetett ellenőrzési intézkedésekkel összefüggésben. E célból – a közigazgatási hatóságok, a vállalkozások és a munkavállalók javára – szakaszonként útmutatót dolgoz ki a munkavállalók kiküldetésére, valamint az önálló vállalkozóknak a letelepedésük szerinti
- államon kívül másodlagos tevékenysége folytatására vonatkozó helyes gyakorlatokról.
8. Ezt a határozatot ki kell hirdetni az *Európai Unió Hivatalos Lapjában*. Ezt a határozatot a 987/2009/EK rendelet hatálybalépésének napjától kell alkalmazni.

az igazgatási bizottság elnöke  
Gabriela PIKOROVÁ