

## **Munkavállalás külföldön (1. rész): az egyenlő bánásmód elve**

**A Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője most induló sorozatában a külföldi munkavállalás és a külföldi munkavállalók hazai foglalkoztatásának jogi környezetét járja körül, minden lehetséges szempontból. Dr. Bayer Andrea nem csupán a munkajogi és az európai uniós joggal összefüggő kérdéseket vizsgálja meg, hanem áttekinti a gazdasági, foglalkoztatási, társadalombiztosítási, adózási szempontokat is.**

A Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője kifejtette: minden munkáltatónak joga van ahhoz, hogy más uniós tagállamból alkalmazottakat fogadjon és minden uniós állampolgárnak joga van ahhoz, hogy egy másik tagállamban munkát vállaljon.

Magyar munkavállalók régóta, és egyre nagyobb számban vállalnak munkát külföldön, illetve magyar vállalkozók egyre növekvő számban vállalnak megbízásokat más tagállamokban, illetve az Unió bővítésével Magyarország is egyre vonzóbb hely lesz az újonnan csatlakozó országok munkavállalói számára.

Ezért akár a kiküldetéssel, kirendeléssel, akár a külföldi munkavállalók magyarországi foglalkoztatásával kapcsolatos kérdések nap, mint nap kihívás elé állítják a munkavállalókat és a foglalkoztatókat egyaránt – hangsúlyozta dr. Bayer Andrea.

### **Uniós irányelv és rendelet**

Ezt az elvet a Tanács **2000/78/EK** irányelve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról, valamint az Európai Parlament és a Tanács 492/2011/EU rendelete a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról fektette le, mint a munkavállalókat és családtagjaikat megillető alapvető jogot.

A rendelet alapján, ennek a célnak az elérése együtt jár a tagállamok munkavállalói között az állampolgárság alapján történő megkülönböztetés eltörlésével, a foglalkoztatás, a javadalmazás és az egyéb munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében.

### **Az egyenlő elbánás elve**

Ez azt jelenti, hogy egy munkaadónak már az állásra jelentkezők kiválasztása során is ugyanolyan elbánásban kell részesítenie más uniós tagállamok állampolgárait, mint a hazája állampolgárait. Tehát a felvételi eljárás során a munkaadó nem támaszthat diszkriminatív - például állampolgárságon alapuló - feltételeket a jelentkezőkkel szemben.

Ugyanakkor a munkáltató jogosult arra, hogy bizonyos szintű nyelvtudást követeljen meg a más tagállamokból származó jelentkezőktől, de a nyelvismeret szintjének minden esetben, arányban kell állnia az ellátandó munkakörrel.

A munkaviszonyra tekintettel pedig a magyar Munka Törvénykönyve ugyanúgy, mint bármelyik más tagállami munkajogi szabályozás, tartalmazza az egyenlő bánásmód követelményét, amely kötelezi a munkáltatót arra, hogy ugyanolyan munkafeltételeket biztosítson más tagországok állampolgárainak, mint a hazai munkavállalóknak.



A Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője szerint fontos tudni, hogy egy határozott időre szerződötett külföldi munkavállalót is ugyanolyan bánásmódban kell részesítenie, mint az állandó munkaviszonyban lévő munkatársait. Az egyenlő bánásmód követelmény eredményeként, tilos megkülönböztetést alkalmazni a jelentkezőkkel, illetve munkavállalókkal szemben (pl. a fizetett éves szabadság, a szülői szabadságot vagy a javadalmazást illetően) nemcsak az állampolgárságuk alapján, de a nemük, faji vagy etnikai hovatartozásuk, vallásuk vagy hitbeli meggyőződésük, fogyatékoságuk, életkoruk, szexuális irányultságuk alapján is.

Dr. Bayer Andrea megemlítette: ma már az EU-országok állampolgárainak alapszabályként nincs szükségük munkavállalási engedélyre ahhoz, hogy elhelyezkedjenek egy másik tagállamban. Kivételt képez Horvátország, amely állampolgárainak továbbra is munkavállalási engedélyre lehet szükségük **egyes EU-országokban, és egyes uniós országok állampolgárainak** ugyancsak munkavállalási engedélyre lehet szükségük, ha Horvátországban kívánnak elhelyezkedni.

### A képesítések elismerése

Amennyiben egy magyar vagy külföldi munkaadó munkavállalókat keres egy, az országa által szabályozott szakmában, akkor azoknak a jelentkezőknek, akik egy másik uniós tagállamban szereztek képesítést, azt **el kell ismertetniük** a munkavállalás országának illetékes hatóságával. Bizonyos szakmák képviselői esetében külön uniós szabályok vonatkoznak a más tagállamokban megszerzett szakmai képesítések elismerésére.

Mivel az egyes képesítések elismerése sok esetben akár több hónapos adminisztratív átfutási időt vehetnek igénybe, minden esetben ajánlatos, ezt a kérdést a külföldi munkavállalást megelőzően tisztázni.

### Kiküldetés

Sok esetben előfordul, hogy egy vállalkozás kirendeltséget, illetve telephelyet működtet egy másik tagállamban, és alkalmazottait ottani munkavégzés céljából küldi ki vagy alkalmazottainak korlátozott ideig egy másik uniós országban kell a munkaszerződésük alapján munkát végezniük (például: egy üzleti partnernél).

Ebben az esetben a munkaadónak be kell tartania a munkavállalók kiküldetésére vonatkozó szabályokat, amelyek ugyancsak az egyenlő bánásmód elven alapszanak – hívta fel a figyelmet a Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője.

A kiküldött munkavállaló munkaviszonya a kiküldő munkaadóval változatlan marad, de a kiküldetés időtartama alatt ugyanazokat a munkafeltételeket kell biztosítani a kiküldött munkavállaló számára, mint amelyek a fogadó országban - akár jogszabály, akár kollektív megállapodás alapján - hatályban vannak. Ez a szabály különösen a minimális pihenőidő illetve maximális munkaidő, fizetett éves szabadság, minimálbér valamint a várandós és a kisgyermekes nők védelmét célzó intézkedésekre vonatkozik.

Azonban, amennyiben a kiküldetés teljes időtartama rövidebb, mint egy hónap, az egyes tagállamok - a munkáltatók és a munkavállalók képviselőivel folytatott konzultáció eredményeképpen - dönthetnek úgy, hogy nem kell betartani a fogadó országban a minimálbérrre és az éves szabadságra vonatkozóan meghatározott követelményeket.