

## **SAJTÓKÖZLEMÉNY**

Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége (ÉVOSZ)

### **Kiküldetés vagy egyéni munkavállalás az Európai Unióban?**

2011. május 1. óta a magyar munkavállalók számára is megnyílt a korlátozásmentes európai uniós munkaerőpiac, ami azt jelenti, hogy az uniós munkáltatók munkavállalási engedély nélkül foglalkoztathatnak magyar állampolgárságú munkavállalókat. Megszűnt a korábbi engedélyezési eljárás, amely sok esetben ahhoz vezetett, hogy az uniós külföldi munkáltató csak körülményes engedélyezési eljárások után tudta alkalmazni a magyar munkavállalót.

E fordulóponttal magyar munkavállalók tízezreinek nyílt lehetősége arra, hogy jobb fizetés reményében, otthagynak eddigi magyarországi munkáltatóját, egyéni munkavállalóként szerencsét próbáljon az uniós nyugat-európai munkaerő piacon, munkát, munkáltatót találjon szakmájának, végzettségének megfelelően.

### **Megéri-e az egyéni próbálkozás, milyen buktatói vannak a külföldre irányuló magánkezdeményezéseknek?**

Mielőtt a kérdésre megpróbálnánk választ találni, említsünk meg egy másik foglalkoztatási formát is, amelyről kevesebben tudnak, amelyik már mintegy 30 éve részét képezi nagy hangsúllyal a magyar-német és a magyar-osztrák gazdasági kapcsolatoknak. Ebben a foglalkoztatási formában a magyar munkavállalókat a magyar munkáltatójuk egy meghatározott időre küldi ki pl. Ausztriába vagy Németországba munkavégzésre, úgy, hogy a munkavállalónak megmarad a magyarországi munkahelye, a kiküldetés idején is a magyar társadalombiztosítási hálóban marad, valamint a külföldi foglalkoztatása idejére is a magyar munkajogi szabályok vonatkoznak rá.

A kiküldetés maximum 2 évig tart, majd kéthónapos magyarországi munkavégzés után a munkavállaló ismételtén kiküldhető.

### **Az egyéni munkavállalás buktatói**

A legnagyobb problémát természetesen a nyelvi akadályok jelentik. Ahhoz, hogy egy munkavállaló végzettségének megfelelő és ezzel arányos fizetést kapjon, az említett országokban jól kell beszélnie a német nyelvet, hiszen munkáltatója elvárja, hogy utasításait maradéktalanul és félreértés nélkül értse meg a munkavállaló. Tekintettel arra, hogy a munkahelyen német nyelven beszélő munkatársakkal kell együtt dolgozni, senkitől nem várhat segítséget a nyelvi akadályok leküzdésében, azaz nincs tolmács.

A munkáltató is abban érdekelt, hogy olyan munkavállalót alkalmazzon, aki jól beszél a német nyelvet, tehát egy munkahely elnyerésének alapvető feltétele a jó nyelvtudás.

Ha a munkavállaló elnyerte a megpályázott munkahelyet, szüksége lesz lakóhelyet választani. A német és osztrák nagyvárosokban, de kisebb településeken is nagy a lakáshiány, illetve egyre megfizethetlenebb lakhelyet kínálnak a bérbeadók. Számítani kell tehát arra, hogy a jól csengő havi fizetésnek legalább mintegy harmada vagy akár fele a lakbérre és a rezsiköltségekre megy el.

Amennyiben a munkavállaló családotól kíván költözni, célszerű figyelembe venni, hogy a munkavállaló el tudja-e tartani a házas- vagy élettársát, illetve a családját a havi keresetéből? Ha nem, akkor felmerül a kérdés, hogy a házas- vagy élettársnak milyen esélyei vannak az elhelyezkedésre az adott országban valamilyen munkáltatónál? Amennyiben iskoláskorú gyermek is költözik, figyelembe kell venni annak érdekeit is: mennyiben töri meg tanulmányait illetve fejlődését az, hogy idegen nyelvi és kultúrkörnyezetbe kerül.

Nem elhanyagolható szempont az sem, hogy tapasztalatok szerint előfordulhat, hogy a munkáltatók, bár szigorúak a munkavállalókra vonatkozó foglalkoztatási feltételek, több esetben próbálják a külföldi jogszabályokat kevésbé ismerő munkavállalóikat félig-meddig legális „trükkökkel” így vagy úgy megrövidíteni. Természetesen ezek ellen fel lehet lépni a jog minden eszközével, de egy külföldi ügyvéd vagy egy munkaügyi bírósági eljárás jelentős anyagi ráfordítást von maga után.

Különös odafigyelést igényel a munkaerő közvetítők rövid hirdetési szövegei mentén felkerekedni, alapos, részletes információk nélkül kockázatos!

### **Milyen munkavállalási forma a kiküldetés keretében történő munkavégzés?**

Jelenleg mintegy 500-600 azoknak a magyar cégeknek a száma, amelyek Magyarországon kívül pl. Németországban is vállalkoznak olyan formában, hogy az elnyert megrendeléseket Magyarországról kiküldött munkavállalóikkal teljesítik.

A munkavállalási forma lényege, hogy a munkavállaló alapvetően Magyarországon dolgozik, de a németországi megrendelés teljesítése idejére munkáltatója külföldre küldi ki.

A kiküldetés ideje maximum két év lehet, de a két év lejártát követően két hónapos magyarországi munkavégzés után a munkavállaló ismét kiküldhető tartós munkavégzésre, ismételten maximum két évre.

A kiküldetés nem igényel nyelvtudást. A munkáltató rendszerint úgy szervezi, hogy csoportosan kiküldött munkavállalók közül egy valaki, a csoportvezető, beszéljen németül.

Az osztrák és németországi munkákat a csoportok olyan munkaidőkeretben végzik, hogy havonta legalább egy alkalommal, több napra haza tudjanak látogatni. Ezért nem szükséges, hogy a család kiköltözzön Németországba, ugyanakkor pedig megoldott a rendszeres hazalátogatás.

A munkavállalók megkapják a mindenkori, az egyes szakmákra előírt külföldi bruttó órabéreket, erre a magyar munkáltatójuknak kötelezettséget kell vállalniuk a külföldi hatóságok felé.

A kiküldött munkavállalók szálláskeresését és a szállás költségeit csaknem minden esetben a magyar munkaadó viseli, tehát a bruttó bérből a szállásköltségre nincs külön kiadása a munkavállalónak. A munkáltató köteles viselni a munkakezdés előtti németországi kiutazás, valamint a munkavégzés befejeztével a hazautazás költségeit.

A munkavállaló kizárólag a magyar munkáltatójával áll munkaviszonyban. Ennek értelmében bármilyen munkaügyi vitát a magyar munkajog szerint kell lefolytatni, magyar munkaügyi bíróság előtt.

Az elmúlt mintegy negyed évszázad alatt több tízezer magyar munkavállaló németországi kiküldetésére került sor. Az Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége (ÉVOSZ), mint munkaadói szakmai szervezet, nemcsak az építőipari vállalkozások németországi tevékenységét segíti szakmai tanácsadással, hanem minden olyan vállalkozásét is, amelyik valamilyen más építőiparon kívüli ágazatban vállalkozik. Fontos feladatának tekinti, hogy ezek a vállalkozások jól képzett szakemberekkel tudjanak teljesíteni belföldön és külföldi piacon egyaránt.

Budapest, 2017. január 31.