Gyakorlati útmutató

Segítség a jogszabályok és a határokon átnyúló kiküldetések megértésében

16. april 2024

Munkaügyi, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium

Štukljeva cesta 44, 1000 Ljubljana, Slovenia

TARTALOM

[1. FŐOLDAL 2](#_Toc162964856)

[1.1. Kinek szól a weboldal? 2](#_Toc162964857)

[1.2. A kiküldött munkavállalók meghatározása 2](#_Toc162964858)

[1.3. A kiküldetés megengedett módjai 2](#_Toc162964859)

[2. KIKÜLDETÉS A SZLOVÉN KÖZTÁRSASÁGBA 3](#_Toc162964860)

[2.1. A munkáltatók kötelezettségei 3](#_Toc162964861)

[2.1.1. Szociális biztonság – igazolás beszerzése 3](#_Toc162964862)

[2.1.2. Értesítés a szolgáltatások megkezdéséről 3](#_Toc162964863)

[2.1.3. A jogok biztosítása 4](#_Toc162964864)

[2.1.4. A felügyeleti hatóságokkal szembeni kötelezettségek 7](#_Toc162964865)

[2.2. A kiküldött munkavállalók kötelezettségei 8](#_Toc162964866)

[2.2.1. Kiküldött munkavállalók, akik az EU, az EGT vagy a Svájci Államszövetség országainak állampolgárai 8](#_Toc162964867)

[2.2.2. Kiküldött munkavállalók, harmadik országbeli állampolgárok 8](#_Toc162964868)

[2.3. Bírságok és szankciók 9](#_Toc162964869)

[2.4. További információk 10](#_Toc162964870)

[3. A SZLOVÉN KÖZTÁRSASÁGBÓL VALÓ KIKÜLDTEÉS 10](#_Toc162964871)

[3.1. A munkáltatók kötelezettségei 10](#_Toc162964872)

[3.1.1. Munkaszerződés 10](#_Toc162964873)

[3.1.2. A1-es igazolás megszerzése 11](#_Toc162964874)

[3.1.3. A Szlovén Egészségbiztosítási Intézet tájékoztatása 13](#_Toc162964875)

[3.1.4. A munkaviszony fenntartása 13](#_Toc162964876)

[3.1.5. A kiküldött munkavállalók jogainak biztosítása 13](#_Toc162964877)

[3.2. A kiküldött munkavállalók kötelezettségei 14](#_Toc162964878)

[3.2.1. A kiküldés elutasítása 14](#_Toc162964879)

[3.2.2. A tartózkodás intézése 14](#_Toc162964880)

[3.3. Bírságok és szankciók 14](#_Toc162964881)

[3.4. További információk 15](#_Toc162964882)

[4. BREXIT 15](#_Toc162964883)

[4.1. Az Egyesült Királyság állampolgárai a Szlovén Köztársaságban 15](#_Toc162964884)

[4.2. Munkavállalók kiküldetése az Egyesült Királyságba 15](#_Toc162964885)

[5. JOGSZABÁLYOK 16](#_Toc162964886)

[6. GYAKRAN ISMÉTELT KÉRDÉSEK 17](#_Toc162964887)

[6.1. A munkáltatók által elkövetett leggyakoribb szabálysértések 24](#_Toc162964888)

[6.2. A munkavállalók által elkövetett leggyakoribb jogsértések 25](#_Toc162964889)

[7. AZ ILLETÉKES INTÉZMÉNYEK ÉS ÉRDEKKÉPVISELETI SZÖVETSÉGEK 26](#_Toc162964890)

[7.1. Illetékes intézmények 26](#_Toc162964891)

[7.2. Érdekképviseleti szövetségek 27](#_Toc162964892)

# FŐOLDAL

A szolgáltatások szabad mozgása – amely a személyek, az áruk és a tőke szabad mozgása mellett az Európai Unióról szóló szerződésben meghatározottak szerint az EU belső piacát megalapozó négy alapvető szabadság egyike – azt jelenti, hogy egy vállalat vagy egyéni vállalkozó, aki saját országában jogosult egy adott tevékenység végzésére, az EU-ban bárhol végezheti ezt a tevékenységet. A munkáltató a munkavállalót kiküldheti másik országba, abból a célból, hogy a munkáltató számára egy adott szolgáltatás keretében a munkavállaló számára egy meghatározott munkát végezzen (a munkáltató a munkavállalót kiküldi másik országba dolgozni).

## Kinek szól a weboldal?

A weboldal célja, hogy a lehető legszélesebb közönségréteget szólítsa meg, annak érdekében, hogy amikor egy munkavállaló kiküldetés előtt áll, minél átláthatóbbak legyenek a kiküldetéssel kapcsolatos jogai és kötelezettségei. A szöveg pedig úgy van megszerkesztve, hogy a meghatározott csoportok (**külföldi szolgáltatók, munkavállalók, munkaadók, illetékes köztisztviselők)** könnyen megtalálhassák a Szlovén Köztársaságba irányuló és a Szlovén Köztársaságból történő kiküldetéssel kapcsolatos releváns információkat.

## A kiküldött munkavállalók meghatározása

A határokon átnyúló szolgáltatások nyújtásról szóló törvény (SZK Hivatalos Közlönye, 40/23. szám) rendelkezései szerint kiküldött munkavállaló minden olyan természetes személy, aki állampolgárságától függetlenül, az őt foglalkoztató szlovén vagy külföldi munkáltató által nyújtott határokon átnyúló szolgáltatás keretében ideiglenesen vagy rendszeresen munkát végez egy másik uniós tagállamban.

## A kiküldetés megengedett módjai

* a munkavállalók kiküldetése valamely tagállam területére saját számlájukra és felelősségükre a munkavállalókat kiküldő vállalkozás és a között a szerződő fél között létrejött szerződés értelmében, aki számára a szolgáltatást nyújtják;
* a munkavállalók kiküldetése a csoport tulajdonában lévő, valamely tagállam területén lévő telephelyre vagy vállalkozásba egy összehasonlítható jogi aktus alapján, amennyiben a kiküldetés egy kapcsolt vállalathoz történik;
* amikor egy vállalkozás vagy ügynökség, tevékenység végzése céljából munkavállalókat biztosít egy adott felhasználónak, kiközvetíti a munkavállaló által végzett munkát valamely tagállam területén székhellyel rendelkező felhasználó vállalkozásnak.

# KIKÜLDETÉS A SZLOVÉN KÖZTÁRSASÁGBA

Az Európai Unió valamely tagállamában, az Európai Gazdasági Térségben vagy a Svájci Államszövetségben székhellyel rendelkező munkáltató (a továbbiakban: külföldi munkáltató) határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás céljából kiküldheti a vele munkaviszonyban álló munkavállalókat Szlovéniába, feltéve, hogy:

* rendelkezik érvényes A1-es igazolással a kiküldött munkavállaló számára, amely megfelel a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás fogalommeghatározásának~~,~~
* nem sérti meg a munkajognak a kiküldött munkavállalók jogaira vonatkozó rendelkezéseit, és az IRSD az elmúlt három évben nem állapított egynél több, a felügyeletet szabályozó jogszabály szerinti a felügyeleti feladatok zavartalan ellátásának akadályozásával kapcsolatos jogsértést, amelyért jogerős határozattal vagy több jogerős határozattal szabálysértési bírságot szabtak ki rá.
* a szolgáltatást olyan tevékenységekkel összefüggésben nyújtják, amelyekre a külföldi munkáltatót a székhelye szerinti országban bejegyezték, kivéve, ha a munkavállalót egy kapcsolt vállalathoz küldik ki; és
* a szolgáltatást a következő engedélyezett módok valamelyikén nyújtják
  + a szolgáltatást a külföldi munkáltató nevében és felügyelete alatt, a szolgáltatást megrendelő személlyel kötött szerződés alapján nyújtják,
  + a szolgáltatás nyújtása összehasonlítható jogszabály alapján történik, amennyiben a szolgáltatás olyan, a Szlovén Köztársaságban székhellyel rendelkező intézetbe vagy gazdasági társaságba történik, amellyel a külföldi munkáltató tőkekapcsolatban áll;
  + a munkavállalók kiküldetésére a Szlovén Köztársaságban székhellyel, illetve ott lakóhellyel rendelkező felhasználó számára történő munkavégzés biztosítása keretében kerül sor.

## A munkáltatók kötelezettségei

### Szociális biztonság – igazolás beszerzése

A munkavállalók kiküldetése előtt a munkáltató köteles minden kiküldött munkavállaló számára a munkáltató székhelye szerinti tagállamban a jogosultra vonatkozó szociális biztonsági szabályokról szóló igazolást (A1-es igazolás), illetve más megfelelő igazolást beszerezni, amelyet a Szlovén Köztársaságra nézve kötelező nemzetközi szociális biztonságról szóló szerződésekkel összhangban állítottak ki.

### Értesítés a szolgáltatások megkezdéséről

A szolgáltatás nyújtásának megkezdése előtt a külföldi munkáltató köteles online regisztrálni a Szlovén Köztársaság Foglalkoztatási Hivatala (Zavod RS za zaposlovanje ) (útmutatók), vagy a szolgáltatás megkezdéséről írásbeli értesítést küldeni a Foglalkoztatási Hivatalnak (Zavod RS za zaposlovanje, Rožna dolina, c. VI/7, 1000 Ljubljana), az alábbi információkkal:

* a külföldi munkáltató neve és címe,
* a kiküldött munkavállaló személyi neve, születési ideje, állampolgársága, valamint a Szlovén Köztársaságban található ideiglenes lakóhelye, ha a kiküldött munkavállaló azt bejelentette, vagy ha a lakóhely bejelentésére vonatkozó törvény értelmében bejelentési kötelezettség áll fenn,
* a meghatalmazott személyneve és születési ideje, aki a külföldi munkáltató részéről jogosult a felügyeleti hatóságokkal való kapcsolattartásra, beleértve az iratok és értesítések küldését és fogadását, valamint a kézbesítést az általános közigazgatási eljárásra vonatkozó törvény rendelkezéseivel összhangban
* a szolgáltatás típusa,
* a kiküldött munkavállaló munkakörének megnevezése,
* a kiküldetés várható kezdete és befejezése – a kiküldetés időtartama,
* a cím, ha pedig a szolgáltatást címmel nem rendelkező helyen nyújtják, a hely GPS-koordinátái.

A Foglalkoztatási Hivatal (Zavod RS za zaposlovanje) igazolást állít ki az online vagy írásbeli regisztrációról.

Ha a kiküldetés időtartama alatt olyan körülmények merülnek fel, amelyek lehetetlenné teszik a határokon átnyúló kiküldetés 12 hónapon belüli teljesítését, a külföldi munkáltató 18 hónapra meghosszabbíthatja a kiküldetés időtartamát, feltéve, ha erről a Foglalkoztatási Hivatalt indokolással ellátott értesítésben tájékoztatta.

A nemzetközi szállítási tevékenység keretében határokon átnyúló szolgáltatást nyújtó külföldi munkáltató a szolgáltatás határokon átnyúló nyújtásának megkezdése előtt a belső piaci információs rendszerhez (IMI) kapcsolódó nyilvános interfészen többnyelvű szabványos formanyomtatványon teszi meg a bejelentést vagy megfelelőképpen frissíti. A fenti bejelentésnek a következő információkat kell tartalmaznia:

* a külföldi munkáltató megnevezése és címe,
* a külföldi munkáltató által a felügyeleti hatóságokkal való kapcsolattartásra – beleértve az iratok és értesítések küldését és fogadását, valamint kézbesítését – meghatalmazott személy neve és születési ideje, az általános közigazgatási eljárásra vonatkozó törvény rendelkezéseivel összhangban,
* a szolgáltatás típusa,
* a szolgáltatás várható kezdete és befejezése – a kiküldetés időtartama,
* az uniós közösségi engedély száma szállítási tevékenységek végzésére,
* a kiküldött járművezető személyneve, születési ideje, állampolgársága, állandó lakóhelyének címe és vezetői engedélyének száma,
* a kiküldött járművezetővel kötött munkaszerződés megkötésének időpontja,
* a gépjármű rendszáma.

A papíralapú vagy elektronikus formátumú kérelmet a kiküldetés során a kiküldött járművezetőnek mindig magánál kell tartania.

A nemzetközi áru- és személyszállítási ágazatban a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtásnak minősül az 1072/2009/EK és az 1073/2009/EK irányelvben meghatározott módon, a kabotázs- és nem kétoldalú jellegű nemzetközi szállítási szolgáltatások nyújtása.

### A jogok biztosítása

A külföldi munkáltatók kötelesek biztosítani munkavállalóik jogait a Szlovén Köztársaság jogszabályai és az ágazati szintű kollektív szerződés rendelkezései alapján, amelyek a Szlovén Köztársaságban történő munkavégzésre történő kiküldetés időtartama alatt vagy annak időtartamára szabályozzák a munkaidőt, a szüneteket és pihenőidőket, az éjszakai munkát, a minimális éves szabadságot, a béreket, a munkahelyi biztonságot és egészségvédelmet, a munkavállalók különleges védelmét, valamint az egyenlő bánásmódot, ha az a munkavállaló számára kedvezőbb.

A nem az építőiparban nyújtott szolgáltatások esetében engedélyezett az eltérés:

* a minimális éves szabadság és fizetés összegének biztosítása tekintetében, az áruszállítási szerződés részét képező és a szállító szakszemélyzete által végzett ideiglenes munkák esetében, feltéve, hogy azok nem tartanak nyolc munkanapnál tovább;
* a munkabér összegének biztosítása tekintetében, ha a kiküldött munkavállalók bármely naptári évben legfeljebb egy hónapig végeznek ideiglenes munkát.

A fentiekben meghatározott **minimális munkavállalói jogok** alapvető terjedelmét, amelyeket a külföldi munkáltatók kötelesek tiszteletben tartani, a kiküldött munkavállalóik jogai biztosításakor, a következő szabályok határozzák meg:

**A munkáért járó bérrel kapcsolatban a Minimálbérről és a Munkaviszonyról szóló törvény**

A minimálbérről szóló törvény (a Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 13/10., 92/15. és 83/18. szám) előírja, hogy a minimálbér a teljes munkaidőben végzett munkáért járó havi bér. A minimálbér nem tartalmazza a törvények, egyéb jogszabályok, valamint a kollektív szerződések által előírt juttatásokat, teljesítmény után járó bérkomponenst, és a kollektív szerződésben vagy munkaszerződésben megállapított teljesítmény után járó díjazásokat.

A munkaviszonyról szóló törvény (a Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 21/13. sz., 78/13 – módosítva, 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – AB határozat, 22/19 – ZPosS, 81/19 és 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – AB határozat, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 és 136/23 – ZIUZDS), a munkavállaló jogosult a munkaviszony ideje után járó pótlékra, valamint a munkaidő beosztásából eredő különleges munkafeltételekért járó juttatásokra, nevezetesen az éjszakai munkáért, a túlóráért, a vasárnapi munkáért, a munkaszüneti és a törvény szerinti ünnepnapokon végzett munkáért, a kollektív szerződésben pedig szabályozni lehet a különleges munkafeltételeket, amelyek a különleges munkaterhelésből, a kedvezőtlen környezeti hatásokból és a munkahelyi veszélyekből erednek, és ezeket munkakövetelmények amúgy nem irányozzák elő.

A juttatás összegét a kollektív szerződés határozza meg a tevékenység szintjén.

A Szlovén Köztársaságban a minimálbért évente állapítják meg a megélhetési minimum 120% és 140% közötti sávban, figyelembe véve a fogyasztói árindexet, a bérek alakulását, a gazdasági feltételeket, illetve a gazdasági növekedést és a foglalkoztatási tendenciákat. A minimálbér összegét a szociális partnerekkel folytatott előzetes konzultációt követően a munkaügyért felelős miniszter határozza meg.

2024. január 1-jétől a teljes munkaidőben végzett munkáért járó havi minimálbér 1 253,90 euró.

**A munkaviszonyról szóló törvény alapján az éves szabadságról, a munkaidőről, a munkavállalók különleges védelméről és a diszkrimináció tilalmáról**

A munkaviszonyról szóló törvény rendelkezései szerint az éves szabadság nem lehet kevesebb négy hétnél egy naptári évben, függetlenül attól, hogy a munkavállaló teljes vagy részmunkaidőben dolgozik-e. Az éves szabadság minimálisan kivehető napjainak száma az adott munkavállaló esetében a munkanapok heti megoszlásától függ. A munkavállaló minden 15 év alatti gyermeke után további egy nap éves szabadságra jogosult, az idősebb munkavállaló, a fogyatékkal élő munkavállaló, a legalább 60 %-os testi fogyatékossággal élő munkavállaló vagy a családi ellátásokra vonatkozó jogszabályoknak megfelelően különleges gondozásra szoruló gyermeket gondozó és ápoló munkavállaló pedig legalább három további nap éves szabadságra jogosult.

A munkáltató köteles az éves szabadságra jogosult munkavállalónak legalább a minimálbérnek megfelelő összegű az éves szabadságért járó szabadságpótlékot fizetni. A munkavállaló csak az éves szabadságpótlék arányos részére jogosult abban az esetben, ha az éves szabadságnak is csak az arányos részére jogosult, vagy ha részmunkaidős munkaszerződéssel rendelkezik.

A Munkaviszonyról szóló törvény rendelkezései a munkaidőt és a minimális pihenőidőt is szabályozzák, rendelkeznek arról, hogy a munkaidő a tényleges munkaidőből (az az idő, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll és teljesíti a munkaszerződés szerinti kötelezettségeit) és a szünetből áll. A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak a munkanap során 30 perc munkaszüneti idő jár A törvény előírja továbbá, hogy a teljes munkaidőben történő munkavégzés nem haladhatja meg a heti 40 órát, és munkahét pedig nem haladhatja meg az 56 órát. A törvény vagy kollektív szerződés előírhatja, hogy a heti 40 óránál rövidebb, de legalább heti 36 órás munkaidő teljes munkaidőnek minősül, kivéve azokat a munkaköröket, ahol nagyobb a sérülések vagy egészségkárosodás kockázata.

A napközbeni szüneteken kívül a munkavállalónak joga van két egymást követő munkanap között, legalább 12 órán keresztül megszakítás nélkül tartó pihenőidőre 24 óra időtartamban, valamint hét nap alatt legalább 24 óra folyamatos heti pihenőidőre, a heti pihenőidő minimális időtartamát 14 egymást követő nap átlagában kell meghatározni.

A munkaviszonyról szóló törvény a munkavégzés és a foglalkoztatás különleges feltételein keresztül különleges védelmet biztosít a munkaviszony során, többek között a 18. életévüket még be nem töltött munkavállalók, valamint a terhesség vagy anyaság/apaság miatt védelemre jogosult munkavállalók számára.

A munkaviszonyról szóló törvény értelmében a munkavállalókkal szembeni közvetlen és közvetett megkülönböztetés egyaránt tilos. A munkáltatók kötelesek biztosítani a munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmódot, függetlenül azok állampolgárságától, faji vagy etnikai származásától, nemzeti vagy társadalmi származásától, nemétől, bőrszínétől, egészségi állapotától, fogyatékosságától, vallásától vagy meggyőződésétől, korától, szexuális irányultságától, családi állapotától, szakszervezeti tagságától, vagyoni helyzetétől vagy egyéb személyes körülményeitől.

**A munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló törvény által szabályozott munkahelyi biztonság és egészségvédelem**

A munkahelyi biztonság és egészségvédelem alapvető szempontjait a Munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló törvény (Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 43/11. szám) vagy az egyes területekkel vagy eljárásokkal foglalkozó aljogszabályok szabályozzák. A munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló törvény a következőket határozza meg a munkáltatók alapvető feladataként:

* Minden munkáltatónak írásos nyilatkozatot kell készítenie és elfogadnia a biztonságról, amely meghatározza, hogy milyen intézkedéseket tesz a munkahelyi egészségvédelem és biztonság biztosítása érdekében.
* A munkáltató elsősorban a következők intézkedésekkel biztosítja a munkahelyi egészséget és biztonságot:
  + a munkavédelmi feladatokat szakemberre, a munka közbeni egészségvédelmi feladatokat pedig meghatalmazott orvosra bízza;
  + megteszi az intézkedéseket a tűzbiztonság, az elsősegélynyújtás és az evakuálás biztosítása érdekében;
  + a munkavállalók tájékoztatja az új technológiák és berendezések bevezetéséről;
  + a munkavállalóknak továbbképzést biztosít a biztonságos munkavégzésről;
  + a munkavállalók rendelkezésére bocsátja a személyes munkahelyi biztonságot szolgáló eszközöket és felszereléseket, biztosítja a munkavállalók egészségügyi vizsgálatait és a munkakörnyezet és a munkaeszközök rendszeres ellenőrzését.
* A munkáltató egy adott munkakörre vonatkozóan konkrét egészségügyi követelményeket határoz meg.
* A munkáltató csak azzal a feltétellel adhat veszélyes anyagokat a munkavállalóknak használatra, ha azokat a munkavállaló nyelvén készült dokumentáció kíséri.
* A munkáltatónak a munka megkezdése előtt 15 nappal értesítenie kell a munkaügyi felügyelőséget.
* A munkáltató köteles haladéktalanul jelenteni a munkaügyi felügyelőségnek minden halálos kimenetelű sérülést, munkaképtelenséget okozó sérülést, kollektív balesetet, veszélyes eseményt vagy diagnosztizált foglalkozási megbetegedést.
* A munkáltatónak lehetőséget kell biztosítania a munkavállalók képviselőinek, hogy részt vegyenek a biztonságos és egészséges munkavégzéssel kapcsolatos kérdések megvitatásában.
* A munkáltatónak finanszíroznia kell a biztonságos és egészséges munkavégzéssel kapcsolatos valamennyi cselekedetet és intézkedést.
* A munkáltatónak meg kell őriznie a törvény által előírt valamennyi nyilvántartást és dokumentációt.

**A munkaerőpiac szabályozásáról szóló törvény szerinti munkaerő-kölcsönzés feltételeivel kapcsolatban**

A munkaerőpiac szabályozásáról szóló törvény (SZK Hivatalos Közlönye, 80/10, 40/12 - ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 - ZZSDT, 55/17, 75/19, 11/20 – AB rendelet és 189/20 – ZFRO, 54/21, 172/21 - ZODPol-G, 54/22, 59/22 – AB rendelet és 109/23) szerint a munkáltató a felhasználó részére történő munkavégzés érdekében akkor kezdheti meg a tevékenységet, ha:

* az elmúlt két évben nem szabtak ki jogerősen bírságot a munkaviszonyra, a külföldiek foglalkoztatására és munkavállalására, a munkahelyi egészségre és biztonságra, a feketemunkára, valamint a munkaerőpiacra vonatkozó szabályok megsértése miatt;
* az elmúlt két évben nem volt lejárt bérhátraléka;
* az elmúlt két évben nem szerepelt a Szlovén Köztársaság Adóhatósága és a Szlovén Köztársaság Vámhatósága által közzétett, lejárt, meg nem fizetett adótartozással rendelkező adófizetők listáján és azon a listán, ahol azok szerepelnek, akik elmulasztották benyújtani az adóbevallást, és a kérelem benyújtásának időpontjában nincs lejárt, meg nem fizetett adótartozása;
* megfelel a munkaügyért felelős miniszter által részletesen meghatározott személyzeti, szervezeti, heyliségeket illető és egyéb feltételeknek;
* fő tevékenységeként a munkaerő-kölcsönzés van bejegyezve;
* legalább 30 000 EUR bankgaranciát tud bemutatni;
* az Európai Unió valamely tagállamában, az EGT-ben vagy a Svájci Államszövetségben székhellyel rendelkező külföldi munkáltatónak, aki a Szlovén Köztársaság területén munkavállalót kíván kölcsönözni egy felhasználónak, kérelmet kell benyújtania a munkaügyért felelős minisztériumhoz engedély kiadása és nyilvántartásba-vétel céljából. A kérelemhez csatolni kell annak az egy évnél nem régebbi dokumentumnak a másolatát, amely alapján a munkáltató a tevékenységet a székhelye szerinti országban végezheti, valamint e dokumentum szlovén nyelvű hiteles fordítását, továbbá a fenti feltételeknek való megfelelés igazolását, amely hivatalból nem szerezhető be. A nyilvántartásba való bejegyzés a munkaügyért felelős minisztérium által kiadott határozat véglegesítésének napján történik, a minisztérium a munkáltatónak a munkavégzés céljából igazolást állít ki. A tevékenységet a nyilvántartásba való bejegyzés napjától lehet megkezdeni.

Amikor a külföldi munkáltató a kiküldött munkavállalók számára a fenti jogokat biztosítja, a fent szereplő jogszabályokon rendelkezésein túlmenően köteles betartani a szolgáltatásnyújtás tárgyát képező tevékenységre vonatkozó kollektív szerződés e jogokra vonatkozó rendelkezéseit is, ha a szerződés a belföldi területre vonatkozik. Az ország területére kötött kollektív szerződések nyilvántartását a munkaügyért felelős minisztérium vezeti, és azokat az információkat pedig, amelyek a munkáltatók számára a legfontosabb kollektív szerződések szerinti valamennyi foglalkoztatási juttatás kiszámításához szükségesek a Szlovén Gazdasági Kamara honlapján a vonatkozó kollektív szerződés kiválasztásával kaphatják meg.

### A felügyeleti hatóságokkal szembeni kötelezettségek

A külföldi munkáltató köteles biztosítani, hogy a Szlovén Köztársaságban történő határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás ideje alatt a szolgáltatásnyújtás helyszínén tárolják és a felügyeleti hatóság kérésére rendelkezésre bocsássák a szolgáltatást megrendelő és a külföldi munkáltató közötti szerződés egy példányát, vagy a kapcsolt gazdasági társasághoz történő kiküldetés esetén az ennek megfelelő okiratot, a szolgáltatásnyújtás megkezdéséről szóló bejelentés teljesítéséről szóló igazolást, a munkaszerződések másolatát, a bérkivonatok másolatát, a munkaidő felhasználásáról szóló nyilvántartást, a kifizetett munkabérről szóló igazolást vagy az ezzel egyenértékű dokumentumok másolatát valamennyi kiküldött munkavállaló esetében, valamint az A1-es igazolást. A felügyeleti hatóság kérésére a külföldi munkáltató gondoskodik ezeknek a dokumentumoknak a szlovén nyelvre történő fordításáról.

A kiküldött járművezetőnek magánál kell tartania és a felügyeleti hatóság kérésére be kell mutatnia a belső piaci információs rendszerhez kapcsolódó nyilvános interfészen a többnyelvű szabványos űrlapon tett nyilatkozatot, az elektronikus fuvarlevelet (e-CMR) vagy a fuvarlevelet (CMR), illetve a fuvarozásra vonatkozó egyéb releváns bizonylatokat, amelyek tartalmazzák az 1072/2009/EK rendelet 8. cikkének harmadik bekezdésében említett információkat, valamint a tachográf nyilvántartásait és azoknak az uniós tagállamoknak a jelzéseit, ahol a kiküldött járművezető nemzetközi fuvarozást vagy kabotázst végzett.

A felügyeleti hatóságok a szolgáltatás befejezését követően még további 24 hónapig kérhetik ezt a dokumentációt.

## A kiküldött munkavállalók kötelezettségei

Azoknak a külföldieknek, akiket külföldi munkáltató küld ki a Szlovén Köztársaságba dolgozni, a kiküldetés ideje alatt a Külföldiekről szóló törvény (Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 91/21. szám – hivatalos egységes szerkezetbe foglalt szöveg, 95/21. szám – módosítva, 105/22. szám – ZZNŠPP, 48/23. és 115/23. szám) rendelkezései szerint kell jogszerűen rendezni tartózkodásukat a hatóságoknál.

### Kiküldött munkavállalók, akik az EU, az EGT vagy a Svájci Államszövetség országainak állampolgárai

Az a munkavállaló, akit a külföldi munkáltató a Szlovén Köztársaságba küld ki és uniós állampolgár a Szlovén Köztársaságba való belépése napjától számított 90 napig az országban tartózkodhat anélkül, hogy be kellene jelentenie lakóhelyét. Ha a munkavállaló 90 napnál hosszabb ideig kíván a Szlovén Köztársaság területén tartózkodni, a 90 napos időszak lejárta előtt be kell jelentenie tartózkodási helyét a lakóhelye szerinti közigazgatási egységnél, munkavállalás vagy munkavégzés céljából.

A tartózkodási engedély iránti kérelem benyújtásakor a közigazgatási egység az uniós polgár számára olyan igazolást állít ki, amely a kérelemről szóló végleges határozat meghozataláig tartózkodási engedélyt ad. A közigazgatási egység akkor állítja ki a tartózkodási engedélyt, ha a munkavállaló érvényes személyazonosító igazolvánnyal vagy útlevéllel és munkavállalási igazolással rendelkezik. Az uniós polgár tartózkodási engedélye kiadására vagy meghosszabbítására irányuló kérelmet az Európai Unió polgárai és családtagjaik, valamint a szlovén állampolgárok családtagjai számára kiállított tartózkodási bejelentéséről és a tartózkodási engedélyről szóló szabályzat (a Szlovén Köztársaság Hivatalos Lapja 17/22., 98/23. és 129/23. szám) 1. számú formanyomtatványán kell benyújtani.

### Kiküldött munkavállalók, harmadik országbeli állampolgárok

Ha a külföldi munkáltató által a Szlovén Köztársaságba kiküldött munkavállaló nem uniós ország állampolgára, a Szlovén Köztársaságba való belépéséhez és az országban való tartózkodáshoz először összevont engedélyt kell szerezni, hogy a kiküldött munkavállaló határokon átnyúló szolgáltatásokat nyújthasson. Az összevont engedély iránti kérelmet a külföldi személy vagy a munkáltatója nyújthatja be. Az első engedély iránti kérelmet a külföldinek a Szlovén Köztársaság külföldi illetékes diplomáciai és konzuli képviseleténél kell benyújtania, a munkáltató pedig benyújthatja a kérelmet annál a közigazgatási egységnél is, ahol a külföldi tartózkodni fog, vagy annál a közigazgatási egységnél, ahol a bejegyzett székhelye található, vagy ahol a tevékenységet fogják végzi.

A közigazgatási egység összevont engedélyt állít ki, ha a külföldi rendelkezik érvényes úti okmánnyal és elegendő megélhetési forrással, és a kiküldetés országában rendelkezik társadalombiztosítással. Az összevont engedélyt a szerződésben vagy a kiküldetési okmányban meghatározott munkavégzés időtartamára vagy legfeljebb egyéves időtartamra adják ki, és meghosszabbítható.

A kiküldött munkavállalók által végzett, határokon átnyúló szolgáltatásnyújtásra vonatkozó összevont engedély kiadása vagy meghosszabbítása iránti kérelmet a 15/1. számú nyomtatványon kell benyújtani, amely a tartózkodási engedélyéről, a határ menti munkavállalók jogairól szóló igazolás kiadásának módjáról, az ujjlenyomatvétel módjáról, az engedély megszűnésének jelölési módjáról, valamint a tartózkodási engedély igazolvány és a határ menti munkavállalók jogairól szóló igazolás áráról szóló Szabályzat (Szlovén Köztársaság Hivatalos Lapja, 83/21., 17/22., 98/23. és 134/23. szám) melléklete.

## Bírságok és szankciók

1. A határokon átnyúló szolgáltatásnyújtásról szóló törvény 29. cikke értelmében:

* 6000 és 60000 euró közötti bírsággal sújtják azt a külföldi munkáltatót, aki anélkül, hogy megfelelne a feltételeknek, határokon átnyúló szolgáltatást nyújt. A felelős személyt szintén 600 és 6000 euró közötti bírsággal sújtják.
* 2000 EUR és 20000 EUR közötti pénzbírsággal sújtják azt a külföldi munkáltatót, aki:
  + a szolgáltatást a szolgáltatás megkezdése előtt nem regisztrálja, a szolgáltatást hiányosan regisztrálja, vagy a szolgáltatást nem a szolgáltatás regisztrációjával összhangban nyújtja;
  + nem őrzi meg a dokumentációt, vagy nem mutatja be azt az illetékes felügyeleti hatóság felszólítására.

A felelős személy pedig 200 és 2000 euró közötti pénzbírsággal sújtandó.

1. A külföldiekről szóló törvény 145. cikke értelmében 800 EUR és 1200 EUR közötti pénzbírsággal sújtják azt a külföldit, aki illegálisan tartózkodik a Szlovén Köztársaságban, vagy a tartózkodási engedély kiállításának céljával nem összhangban.
2. A munkaviszonyról szóló törvény 217. cikke értelmében a munkáltató 3000 és 20000 euró közötti bírsággal sújtható, ha nem biztosítja a Szlovén Köztársaságban ideiglenesen munkát végző kiküldött munkavállalók számára a munkaidő betartásával, a szünetekkel és a pihenőidővel, az éjszakai munkával, a minimális éves szabadsággal, a bérezéssel, a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel, a munkavállalók különleges védelmével kapcsolatos jogokat, és az egyenlő bánásmódra vonatkozó jogokat, ha ez a munkavállaló számára kedvezőbb.
3. A munkaerőpiac szabályozásáról szóló törvény 177. cikke szerint a munkaerő-kölcsönzési tevékenységet végző munkáltató 10000 eurótól 30000 euróig terjedő pénzbírsággal sújtandó, ha:
   * nem biztosítja a kiküldött munkavállaló számára a munkaviszony időtartama alatt a munkaviszonyból eredő valamennyi jogot,
   * korlátozza a kiküldött munkavállalót abban, hogy a munkavégzés időtartamának lejártát követően a felhasználónál munkaviszonyt létesíthessen,
   * a kiküldött munkavállalót arra kötelezi, hogy más olyan tevékenység keretében végezzen munkát, mint amelyre be van jegyezve, vagy a kiküldött munkavállalókkal olyan munkát végeztet, amelyeket a polgári jog alapján kötött szerződésekkel szerzett meg; vagy
   * a kiküldött munkavállalótól vagy álláskeresőtől fizetést vagy egyéb visszatérítést követel azért, hogy őt kiküldje a felhasználóhoz vagy a felhasználóval való munkaszerződés megkötése céljából.

Ugyanezért a szabálysértésért 5000 és 10000 euró közötti pénzbírsággal sújtják a munkaerőt kölcsönző, legfeljebb tíz munkavállalót foglalkoztató munkáltatót, és 4000 euró pénzbírsággal sújtandó a munkaerőt kölcsönző munkáltató felelős személye.

1. A munkaerőpiac szabályozásáról szóló törvény 178. cikke értelmében 10000 és 30000 euró közötti bírsággal sújtják a munkavállalók munkája felhasználóját, ha:
   * A kiküldetés ideje alatt nem a munkaviszonyra vonatkozó jogszabályoknak megfelelően jár el,
   * nem tájékoztatja a kiküldött munkavállalót a felhasználó telephelyén rendelkezésre álló szabad álláshelyekről vagy munkatípusokról,
   * nem biztosít a kiküldött munkavállaló számára ugyanolyan lehetőségeket állandó munkaviszony létesítésére a felhasználónál, mint a felhasználó által már foglalkoztatott munkavállalók számára ez lehetséges; vagy
   * kiküldött munkavállalót vesz fel olyan munkáltatótól, aki olyan tevékenységet folytat, amelyre nincs engedélye, és nem szerepel a nyilvántartásban vagy a munkáltatói nyilvántartásban.

5000 és 10000 euró közötti pénzbírsággal sújtható ugyanezért a szabálysértésért a tíz vagy annál kevesebb munkavállalót foglalkoztató felhasználó, a felhasználó felelős személye pedig 4 000 eurós pénzbírsággal.

## További információk

**A beutazásra és tartózkodásra vonatkozó információk**

**A jogszabályok tiszteletben tartásával kapcsolatos ellenőrzésre vonatkozó információk**

**Minden egyéb információ**

# A SZLOVÉN KÖZTÁRSASÁGBÓL VALÓ KIKÜLDTEÉS

Az a szlovén munkáltató, aki a Szlovén Köztársaságban szokásosan üzleti tevékenységet folytat, és nem sérti meg a munkajognak a munkavállaló jogaira vonatkozó legfontosabb rendelkezéseit, szolgáltatásnyújtás céljából kiküldheti a munkavállalót egy másik EU-tagállamba, az EGT-be vagy a Svájci Államszövetségbe munkavégzés céljából az alábbi módok valamelyikén:

* a szolgáltatást a Szlovéniából kiküldő munkáltató számlájára és nála nyújtják,
* a szolgáltatást egy másik tagállamban lévő kapcsolt vállalkozásnak nyújtott kiküldetésről szóló jogi aktus alapján nyújtják,
* a kiküldetés egy másik tagállamban székhellyel rendelkező felhasználó számára történő munkavégzés keretében történik.

## A munkáltatók kötelezettségei

### Munkaszerződés

A munkáltató munkaviszonyról szóló szerződés alapján ideiglenesen kiküldhet munkavállalót egy másik uniós országba. Ha a munkaszerződés nem rendelkezik a külföldi munkavégzés lehetőségéről, a munkáltatónak és a munkavállalónak új munkaszerződést kell kötnie, ha pedig a munkaszerződés már rendelkezik a külföldi munkavégzés lehetőségéről, akkor a külföldi munkavégzés feltételeit a szerződés mellékletében lehet meghatározni.

A munkaviszonyról szóló törvény kötelező elemein túlmenően a munkaszerződésnek vagy annak a mellékletnek, amely alapján a munkavállalót kiküldik külföldre, tartalmaznia kell az alábbiakra vonatkozó rendelkezéseket:

* a külföldi munkavégzés időtartama,
* munkaszüneti napok és ünnepnapok,
* minimális éves szabadság,
* a fizetés összege és a kifizetés pénzneme,
* kiegészítő biztosítás a külföldi egészségügyi szolgáltatásokra,
* egyéb pénzbeli vagy természetbeni juttatások, amelyekre a munkavállaló jogosult a külföldi munkavégzés alatt,
* a munkavégzés helye szerinti ország joga által egyébként biztosított, de legalább az e törvényben előírt mértékben vagy kedvezőbb módon biztosított díjazásra és egyéb juttatásokra vonatkozó jogok biztosításának és gyakorlásának módja,
* a Szlovéniába való visszatérés feltételei.

### A1-es igazolás megszerzése

A munkavállaló kiküldetése előtt a munkáltatónak be kell szereznie az A1-es igazolást, amely igazolja, hogy fennállnak a feltételek ahhoz, hogy a kiküldött munkavállalóra a más országban való munkavégzés ideje alatt továbbra is vonatkoznak a Szlovén Köztársaság társadalombiztosítási szabálya, és így mentesül a kiküldetés helye szerinti országban a megfelelő biztosítás megkötésének kötelezettsége alól.

Az A1-es igazolás kiadásáról a Szlovén Egészségbiztosítási Intézet dönt, és az eljárás az adott munkavállaló munkakörének sajátosságaitól függően változik.

Ha egy munkáltató harmadik ország állampolgárságával rendelkező munkavállalót kíván kiküldeni, az A1-es igazolási eljárás során figyelembe kell vennie bizonyos, más országokban (az Egyesült Királyságban, Dániában, Norvégiában, Izlandon, Liechtensteinben és a Svájci Államszövetségben) alkalmazandó különleges szabályokat. Részletesebb információ a „Gyakran ismételt kérdések” fül alatt található.

#### Ideiglenes munkavégzés egy másik EU-tagállamban, az EGT-ben vagy a Svájci Államszövetségben (a 883/2004/EK rendelet 12. cikke).

A munkáltató legkésőbb 30 nappal a kiküldetés tervezett kezdete előtt a SPOT oldalon keresztül nyújtja be az igazolás iránti kérelmet, és a kérelemhez csatolnia kell a kiküldendő munkavállalóval kötött munkaszerződés és a szolgáltatási szerződés, illetve a kiküldetésre vonatkozó jogi dokumentum másolatát.

A Szlovén Egészségbiztosítási Intézet legkésőbb 5 munkanapon belül kiállítja az A1-es igazolást, ha teljesülnek a következő feltételek:

* az a munkavállaló, akire vonatkozóan az A1-es igazolást kérelmezték, nem rendelkezik már ugyanarra az időszakra kiállított érvényes A1-es igazolással,
* a munkáltató legalább két hónapja szerepel a Szlovén Cégnyilvántartásban,
* a munkáltató rendelkezik olyan tranzakciós számlával, amelyet a pénzügyi igazgatásra vonatkozó jogszabályoknak megfelelően az adónyilvántartásba bejegyeztek, és amely nincs zárolva.
* az 5 és 10 fő közötti munkavállalót foglalkoztató munkáltató, amely legalább egy olyan munkavállalót foglalkoztat, aki a Szlovén Köztársaságban foglalkoztatása alapján megszakítás nélkül rendelkezik kötelező nyugdíj- és rokkantsági biztosítással, kötelező betegbiztosítással, szülői gyermekgondozási biztosítással és munkanélküliségi biztosítással (a továbbiakban: kötelező társadalombiztosítással), már legalább hat hónapja, ha pedig megalapítás ideje óta eltelt időszak rövidebb, akkor a megalapítás óta, vagy ha a 10-nél több munkavállalót foglalkoztató munkáltató legalább három olyan munkavállalót foglalkoztat, aki legalább hat hónapja megszakítás nélkül rendelkezik kötelező társadalombiztosítással a Szlovén Köztársaságban, ha pedig megalapítás ideje óta eltelt időszak rövidebb, akkor a megalapítás óta,
* a munkáltató büntetőjogi és anyagi felelősségre vonás keretében nyilatkozik arról, hogy a Szlovén Köztársaságban ténylegesen szokásos üzleti tevékenységet folytat,
* a munkáltatónál a Szlovén Köztársaság illetékes hatósága az elmúlt három évben nem állapított egynél több jogsértést a munkáért járó díjazással, a munkaidővel, a be nem jelentett munkavégzéssel, a munkahelyi egészségügyi és biztonsági kockázatok értékelésével, a munkavállalók biztonságos munkavégzésre való továbbképzésével vagy a biztonságos munkakörnyezet biztosításával és a biztonságos munkaeszközök használatával kapcsolatosan, amelyért a munkáltatót egy vagy több jogerős határozatban pénzbírsággal sújtották,
* az A1-es igazolás igénylésének hónapját megelőző hat hónapra, illetve a megalapítás óta eltelt időszakra vonatkozóan, ha az hat hónapnál rövidebb, leadta a munkaviszonyból származó jövedelmekre vonatkozó adóbevallást, és nincs fennlévő 50 eurót meghaladó, a FURS által végrehajtandó adófizetési kötelezettsége,
* a kiküldendő munkavállaló teljes munkaidős foglalkoztatás alapján legalább 30 napig megszakítás nélkül biztosított a Szlovén Köztársaságban a kötelező társadalombiztosításban vagy a törvényben előírt társadalombiztosítási rendszerben. A teljes munkaidős foglalkoztatás feltétele nem vonatkozik arra a munkavállalóra, aki a Szlovén Köztársaságban részmunkaidős foglalkoztatás alapján tartozik a kötelező társadalombiztosítás hatálya alá, ha a munkaidejét a nyugdíj- és rokkantsági biztosításra vagy a szülői gyermekgondozási szabadságra vonatkozó rendelkezésekkel összhangban csökkentették, illetve ha legalább hat hónapja részmunkaidőben foglalkoztatott az őt kiküldeni szándékozó munkáltatónál.

#### Szokásos munkavégzés két vagy több EU tagállamban, az EGT-ben vagy a Svájci Államszövetségben.

Ha a munkavállaló általában két vagy több országban dolgozik szlovén munkáltatójának, akkor olyan A1-es igazolást is kaphat, amely több országban való munkavégzésre is érvényes. A kérelem és az eljárás a kiküldetés keretében elvégzendő munka jellegétől függően változik az adott munkavállaló esetében.

Az A1-es igazolás megszerzéséhez a Szlovén Köztársaságban székhellyel rendelkező munkáltató vagy önálló vállalkozó, abban az esetben, ha szerelési, szervizelési vagy közúti fuvarozási tevékenységet végez, a szolgáltatás megkezdése előtt legfeljebb 30 nappal nyújthatja be a kérelmet a SPOT állami portálon keresztül. A kérelemhez csatolni kell a külföldi munkavégzésre vonatkozó munkaszerződést és annak mellékleteit.

A Szlovén Egészségbiztosítási Intézet legkésőbb 5 munkanapon belül kiállítja az A1-es igazolást, ha teljesülnek a következő feltételek:

* az a személy, akire vonatkozóan az A1-es igazolás iránti kérelmet benyújtották, rendelkezik állandó vagy ideiglenes lakóhellyel a Szlovén Köztársaságban, ha a kiküldött munkavállaló a lakóhely bejelentésére vonatkozó jogszabályoknak megfelelően bejelentette lakóhelyét, vagy ha a bejelentési kötelezettség a lakóhely bejelentésére vonatkozó jogszabályoknak megfelelően alkalmazandó, vagy ha a kiküldött munkavállaló olyan harmadik országbeli állampolgár, aki e törvény 6. cikkének (8) bekezdésével összhangban jogszerűen tartózkodik a Szlovén Köztársaságban,
* az a személy, aki számára az A1-es igazolást kérelmezték, nem rendelkezik olyan érvényes A1-es igazolással, amely részben vagy egészben átfedésben van az A1-es igazolás iránti kérelemben szereplő időszakkal,
* a munkáltató büntetőjogi és anyagi felelőssége tudatában nyilatkozik arról, hogy az a személy, aki számára kérelmezik az A1-es igazolást, várhatóan legalább két uniós tagállamban fog munkát végezni vagy önálló vállalkozóként tevékenykedni az A1-es igazolásban szereplő időtartam alatt,
* a munkáltató a Szlovén Köztársaságban folytat üzleti tevékenységet,
* a munkáltató nem sérti meg a munkajognak a munkavállaló jogaira vonatkozó legfontosabb rendelkezéseit,
* ha a munkáltató esetében az elmúlt 12 hónapban nem vontak vissza A1-es igazolást e törvény 12. cikke (2) bekezdésének 1., 2., 3. és 4. pontja, illetve 12. cikke (3) bekezdésének 3. pontja alapján

### A Szlovén Egészségbiztosítási Intézet tájékoztatása

Az A1-es igazolás megszerzését követően a munkáltató köteles tájékoztatni a Szlovén Egészségbiztosítási Intézetet a kiküldetés időtartama alatt bekövetkezett minden változásról, különösen, ha a kiküldetésre nem került sor, vagy a tervezett időpont előtt befejezték.

Az A1-es igazolás érvényességi ideje alatt a kérelmezőnek öt munkanapon belül tájékoztatnia kell a Egészségbiztosítási Intézetet (ZZZS) minden olyan változásról, amely a kiküldetés időszak alatt következik be, és amely érinti az A1-es igazolásban szereplő információkat, ha a kiküldetésre nem került sor, vagy a tervezett időpont előtt befejezték.

A kérelmező az A1-es igazolás érvényességének lejártát követő hat hónapon belül tájékoztathatja a Egészségbiztosítási Intézetet (ZZZS) arról, hogy a kiküldetés később kezdődött meg, mint a kiadott A1-es igazolás érvényességének kezdete, hogy a kiküldetés idő előtt befejeződött, vagy hogy egyáltalán nem került sor a kiküldetésre. A kérelmező értesítése alapján az Egészségbiztosítási Intézet (ZZZS) módosítja az A1-es igazolás érvényességi idejét.

### A munkaviszony fenntartása

A kiküldetés időtartama alatt a munkáltató és a kiküldött munkavállaló között munkaviszonynak kell fennállnia, különös tekintettel arra, hogy a munkavállaló a munkát a munkáltató szervezett munkafolyamatának keretében, valamint a munkáltató utasításai és felügyelete alatt végzi. Kivételt képez a munkát a munkáltató szervezett munkafolyamatának keretében, valamint a munkáltató utasításai és felügyelete alatt történő végzés alól, amikor a munkáltatók más felhasználónak közvetítenek munkát (ún. munkaerő-közvetítő ügynökségek), a munkaviszonyra vonatkozó törvényi rendelkezéseknek megfelelően.

### A kiküldött munkavállalók jogainak biztosítása

Ha ez a munkavállaló számára kedvezőbb, a munkáltató köteles betartani annak az országnak a vonatkozó szabályait és releváns kollektív szerződéseit, ahová a munkavállalókat kiküldik, amikor a kiküldött munkavállalók számára a következő jogokat biztosítja:

* Fizetés összege, beleértve a sikeres munkateljesítményt és juttatásokat,
* az éves szabadság időtartama és az éves szabadság után járó pótlék összege,
* munkaidő, szünetek és pihenőidők,
* a munkavállalók védelme terhesség és szülői gyermekgondozás miatt, valamint a 18 év alatti munkavállalók védelme,
* megkülönböztetés tilalma,
* munkahelyi egészség és biztonság, valamint
* azok a feltételek, amelyek mellett a munkavállalók a felhasználó számára munkát végezhetnek

Arról, hogy más országok nemzeti jogszabályai milyen mértékben és módon szabályozzák ezeket a jogokat, valamint az országok által előírt egyéb kötelezettségekről a munkáltatók annak az országnak az illetékes hatóságaihoz fordulhatnak, ahová a munkavállalókat kiküldik.

## A kiküldött munkavállalók kötelezettségei

### A kiküldés elutasítása

Ha a hatályos munkaszerződés rendelkezik külföldi munkavégzésről, a munkavállaló csak akkor utasíthatja el a kiküldetést, ha alapos okok állnak fenn, például:

* terhesség,
* hét év alatti gyermek gondozása számára,
* 15 év alatti gyermek nevelése és gondozása, ha a munkavállaló egyedül él a gyermekkel, és felelős a gyermek neveléséért és gondozásáért,
* fogyatékosság,
* egészségügyi okok,
* a munkaszerződésben vagy a munkáltatóra közvetlenül kötelmi jellegű kollektív szerződésben meghatározott egyéb okok.

### A tartózkodás intézése

A kiküldött munkavállalóknak abban az uniós tagállamban, ahová kiküldik őket, a munkavégzés helye szerinti uniós ország nemzeti szabályainak megfelelően kell elintézniük szabályos tartózkodásukat. Az ezzel kapcsolatos eljárásra vonatkozó információkért forduljon a kiküldetés helye szerinti ország illetékes hatóságaihoz.

## Bírságok és szankciók

A munkaviszonyról szóló törvény 217a. cikke szerint az a munkáltató, aki a külföldi munkaviszony megszűnése után nem biztosítja a munkavállaló Szlovéniába való visszatérését, 1500 és 4000 EUR közötti bírsággal sújtható. Ugyanez a szabálysértés 300 EUR-tól 2000 EUR-ig terjedő pénzbírsággal büntetendő, ha kis munkáltatóról van szó – jogi személyről, egyéni vállalkozóról vagy önálló tevékenységet folytató magánszemély esetében.

A munkaerőpiac szabályozásáról szóló törvény 177. cikke szerint az a munkáltató, aki a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos tevékenységet végez, 10000 és 30000 euró közötti bírsággal sújtható, abban az esetben, ha:

* nem biztosítja a munkaviszonyból eredő teljes jogokat a kiküldött munkavállaló számára a munkaviszony időtartama alatt,
* korlátozza a kiküldött munkavállalót abban, hogy a munkavégzés időtartamának lejártát követően a felhasználónál munkaviszonyt létesítsen,
* a kiküldött munkavállalót arra kötelezi, hogy más olyan tevékenység keretében végezzen munkát, mint amire be van jegyezve, vagy ha olyan munkát végeztet a kiküldött munkavállalókkal, amelyet a polgári jog alapján kötött szerződések alapján szerzett meg; vagy
* a kiküldött munkavállalótól vagy álláskeresőtől fizetést vagy egyéb visszatérítést követel azért, hogy kiküldje a felhasználóhoz vagy a felhasználóval való munkaszerződés megkötéséért.

Ugyanezért a szabálysértésért 5000 és 10000 euró közötti pénzbírsággal sújtják a munkaerőt kölcsönző, legfeljebb tíz munkavállalót foglalkoztató munkáltatót, és 4000 euró pénzbírsággal sújtandó a munkaerőt kölcsönző munkáltató felelős személye

## További információk

**Az illetékes hatóságok elérhetőségei az országspecifikus kötelezettségekkel kapcsolatos tájékoztatás nyújtása céljából**

**A kiküldött munkavállalók jövedelmének adóügyi kezelése**

**További információk a kiküldött munkavállalók társadalombiztosításáról**

**További információk az A1-es igazolás kiállítására vonatkozó eljárásról**

**További információk a bérszámfejtésről**

**Az A1-es igazolás érvényességének ellenőrzése**

# BREXIT

## Az Egyesült Királyság állampolgárai a Szlovén Köztársaságban

Az Egyesült Királyság állampolgárai és családtagjaik, akik 2020. december 31-én jogszerűen tartózkodnak és dolgoznak a Szlovén Köztársaságban, és 2021. január 1-je után is a Szlovén Köztársaságban kívánnak tartózkodni és dolgozni, a szlovén munkaerőpiacon ugyanazt a jogállást fogják megtartani, mint amit a Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királyságának az Európai Unióból való kilépéséről szóló megállapodás és az Európai Atomenergia-közösségről szóló megállapodás biztosít számukra. Ez azt jelenti, hogy a munkavállalók és családtagjaik jogai változatlanok maradnak, és a Külföldiekről szóló törvény rendelkezéseivel azonos feltételek mellett tartózkodhatnak és dolgozhatnak a Szlovén Köztársaságban.

Az Egyesült Királyság állampolgárainak a szlovén munkaerőpiacra való szabad belépéséhez való jogát A külföldiek foglalkoztatásáról, önálló vállalkozói tevékenységéről és munkavállalásáról szóló törvény 5. cikke tartalmazza.

## Munkavállalók kiküldetése az Egyesült Királyságba

Az egyrészről az Európai Unió és az Európai Atomenergia-közösség, másrészről Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága közötti kereskedelmi és együttműködési megállapodás (a továbbiakban: a megállapodás) az EU Hivatalos Közlönyének 2020. december 31-i L 444. számában jelent meg. A megállapodást 2021. január 1-jétől kölcsönösségi alapon ideiglenesen alkalmazzák. További információkért lásd:

A megállapodás értelmében a kérelmező az Egyesült Királyság vonatkozásában is kaphat igazolást a szociális biztonság fenntartásáról a kiküldött munkavállaló külföldi munkavégzésének időtartamára (ún. A1-es igazolás). A jegyzőkönyv meghatározza az igazolás megszerzésének feltételeit. Az európai szabályok (883/2004/EK rendelet, 987/2009/EK rendelet) e tekintetben már nem alkalmazandók az Egyesült Királysággal való viszonylatban. Az Egyesült Királyságba kiküldött munkavállalókra nem vonatkozik a határokon átnyúló szolgáltatások nyújtásáról szóló törvény sem. Az „A1-es igazolás” mindaddig használható, amíg az Egyesült Királyság viszonylatában nem írnak elő új formanyomtatványt.

Azok a kérelmezők, akik 2021. január 1. után töltötték ki a harmadik országban (Egyesült Királyságban) való munkavégzésre vonatkozó kérdőívet, és azt benyújtották az Egészségbiztosítási Intézethez (ZZZS), visszamenőlegesen (azaz 2021. január 1-től kezdődő kiküldetési időszakkal) is igényelhetnek „A1-es igazolást”, és az Egészségbiztosítási Intézet (ZZZS) kiállíthat számukra ilyen „A1-es igazolást”. A kérelmező saját maga felelős azért, hogy a személy a megfelelő biztosítási jogcímen jelentkezzen be, illetve jelentkezzen ki. Az A1-es igazolások kiadásával kapcsolatos további információk ezen az oldalon találhatók: ... .

# JOGSZABÁLYOK

Az EU/EGT-tagállamok közötti, határokon átnyúló, kiküldött munkavállalók általi szolgáltatásnyújtásra olyan nemzetközi és nemzeti jogi keretek vonatkoznak, amelyek szabályozzák az érintett felek alapvető jogait és kötelezettségeit.

Az EU/EGT területére vonatkozó nemzetközi jogszabályok, amelyek a munkavállalók kiküldetését szabályozzák, kétféle jogalapra oszthatók.

* **Az első jogszabálycsoport** a szolgáltatásnyújtás folyamatára, a szolgáltatók által a kiküldött munkavállalók számára biztosítandó minimumkövetelményekre, a felügyeletre és a felügyeleti hatóságok közötti együttműködésre, valamint a kulcsfontosságú információkhoz való hozzáférésre vonatkozik. Az első csoporban az alábbi négy dokumentum releváns:
  + 96/71/EK irányelv – Meghatározza azoknak az alapvető munkafeltételeknek a listáját, amelyeket a munkáltató által külföldre kiküldött munkavállalók számára biztosítani kell abban az országban, ahová kiküldik őket (fogadó ország). Célja a munkavállalók védelmének biztosítása, és az egyenlő versenyfeltételek biztosítása a szolgáltatók számára.
  + 2014/67/EU irányelv – Olyan kérdésekkel foglalkozik, mint a kiküldetési szabályokkal való visszaélés és azok kijátszása, az alvállalkozói láncokban való társfelelősség és az uniós tagállamok közötti információcsere.
  + 2018/957/EU irányelv – A kiküldött munkavállalók munkafeltételeire, valamint egészségére és biztonságára vonatkozó szabályokról rendelkezik, és törekszik arra, hogy garantálják a tisztességes béreket és egyenlő versenyfeltételeket a munkáltatókat kiküldő vállalatok és a fogadó országban található helyi vállalatok számára, mindeközben pedig törekszik megőrizni a szolgáltatások szabad mozgásának elvét).
  + 2020/1057/EU irányelv – A közúti közlekedési ágazatban a járművezetők kiküldetésére és e szabályok hatékony végrehajtására vonatkozó konkrét szabályokat állapít meg. A közúti fuvarozási ágazatban végzett munka nagyfokú mobilitásához jobban igazodó szabályokat biztosít. Célja, hogy kiküszöbölje a közúti fuvarozási ágazatban dolgozók kiküldetésére vonatkozó szabályok értelmezése, alkalmazása és végrehajtása közötti következetlenségeket az uniós országokban.
* **A második szabálycsoport** aszociális biztonsági rendszerek koordinációjára vonatkozó szabályokat tartalmazza, amelyek értelmében a megszerzett szociális biztonsági jogok akkor is fennmaradnak, ha Ön más tagállamban dolgozik vagy más tagállamba költözik. Ezek a szabályok korlátozzák azt is, hogy egy kiküldött munkavállaló mennyi ideig dolgozhat. Ezen a területen relevánsak:
  + A 883/2004/EK rendelet ,
  + A 987/2009/EK rendelet és
  + Az 1231/2010/EU rendelet (harmadik országok állampolgáraira vonatkozik).

A határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás és ezzel összefüggésben a munkavállalók kiküldetése területén az alapvető nemzeti jogszabály a Határokon átnyúló szolgáltatásnyújtásról szóló törvény ~~(Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 10/17. szám),~~ amely meghatározza azokat a feltételeket, amelyek mellett a Szlovén Köztársaságban letelepedett, tevékenység folytatására bejegyzett jogi és természetes személyek ideiglenesen szolgáltatást nyújthatnak az Európai Unió egy másik tagállamában (a továbbiakban: EU-tagállam), valamint azokat a feltételeket, amelyek mellett egy másik EU-tagállamban letelepedett, tevékenység folytatására bejegyzett jogi és természetes személyek ideiglenesen szolgáltatást nyújthatnak a Szlovén Köztársaságban. E törvény rendelkezései alkalmazandók az Európai Szabadkereskedelmi Társulás tagállamaiba (Izland, Norvégia, Liechtenstein, Svájc, Norvégia, Liechtenstein) irányuló vagy onnan származó, határokon átnyúló szolgáltatásnyújtásra is.

# GYAKRAN ISMÉTELT KÉRDÉSEK

**Egy szlovén vállalat megbíz egy másik szlovén vállalatot, hogy Ausztriában végezzen munkát számára. Kit kell megrendelőként feltüntetni az A1-es igazolás iránti kérelemben, tekintettel arra, hogy mindkét vállalat szlovéniai székhelyű?**

Az A1-es igazolás iránti kérelemben Ön megrendelőként azt a szlovén gazdasági társaságot jelöli meg, amely megbízta Önt az ügylet lebonyolításával.

**Egy szlovén szerelő egy nap alatt három ügyfelet keres fel Ausztriában. Lehetséges-e az adott napra vonatkozóan A1-es igazolást kapni, amely felsorolja az összes felkeresett ügyfélt (a 883/2004/EK rendelet 12. vagy 13. cikke alapján)? Az osztrákok ugyanis ezt megkövetelik.**

A határokon átnyúló szolgáltatásnyújtásról szóló törvény 9. cikke értelmében kérelmezhet A1-es igazolást, ha legalább két EU-tagállamban végez határokon átnyúló munkát~~.~~

**Van bármilyen garanciánk arra, hogy a fogadó országok elfogadják az A1-et?**

Az illetékes szlovén hatóság által kiadott A1-es nyomtatványok elfogadása vagy elutasítása nem tartozik a külföldi felügyeleti hatóságok hatáskörébe. Kétség esetén tájékoztathatják az Egészségbiztosítási Intézetet (ZZZS), amely ezt követően újra megvizsgálja azokat a feltételeket, amelyek alapján az A1-es igazolást kiállították.

**Valakit egy évre kiküldenek egy svájci leányvállalathoz, ehhez a 883/2004/EK rendelet 12. cikke alapján megkapja az A1-es formanyomtatványt. Ott a csoport vállalatainak regionális belső ellenőrzési központjában dolgozik, ahol elsajátítja a belső ellenőrzést – ennek keretében egy svájci kollégájával terepszemlére is megy az Egyesült Államokban, Svájcban, Ausztriában és Olaszországban található leányvállalatokhoz. A belső ellenőrzési szolgáltatás a kapcsolt vállalatoknak kerül felszámításra. Az eddigi magyarázatok alapján ez egyáltalán lehetséges-e, és ha igen, milyen A1-es nyomtatványt kellene beszereznie az illető személynek?**

A határon átnyúló szolgáltatásokról szóló törvény alapján kiállított A1-es igazolás kizárólag egy helyszínen történő munkavégzést tesz lehetővé.

Az Ön által leírtak alapján a jelen esetben azt javasoljuk, hogy a 883/2004/EK rendelet 13. cikke alapján a munkavállaló svájci, osztrák és olaszországi kapcsolt vállalkozásoknál végzett munkájára vonatkozóan fontolják meg az A1-es igazolás megszerzésének lehetőségét, míg a munkavállaló Amerikában végzett munkájához az amerikai szabályoknak megfelelően, megfelelő kereskedelmi biztosítás megkötésére lenne szükség.

**Tekintettel arra, hogy a Határokon átnyúló szolgáltatásnyújtásról szóló törvény nem vonatkozik harmadik országokra, hol húzódik a határvonal a szolgálati út és a kiküldetés között?**

A szolgálati út és a kiküldetés közötti különbségtétel szempontjából a külföldi munkavégzés helye (EU, harmadik országok) nem releváns tényező.

**Egy szlovén vállalat alkalmazásában álló személy Ausztriába utazik, hogy tárgyalásokat folytasson az X vállalatnak történő termékértékesítésről Ausztriában. A találkozón megállapodnak a szerződéses árban és az adásvételi szerződés feltételeiben, majd ezt követően aláírják és postán elküldik magát az adásvételi szerződést. A termékeket ezt követően az X vállalat megrendelése alapján szállítják le. Ez a találkozó szolgálati útnak vagy kiküldetésnek minősül? A Munkaügyi, Családügyi, Szociális Ügyi és Esélyegyenlőségi Minisztériummagyarázata szerint az X vállalatnak nem kell fizetnie a találkozóért, a szolgáltatásra nincs megrendelő, de a piaci verseny kérdése továbbra is nyitott.**

A minisztérium (MDDSZ) által adott magyarázat a szolgálati út és a kiküldetés közötti különbségtételre csupán tájékoztató jellegű, és itt felhívjuk a figyelmet arra, hogy a gyakorlatban az adott esetek körülményeit teljes körűen kell vizsgálni.

Ezzel kapcsolatban szeretnénk tisztázni, hogy a fent leírt körülmények alapján arra a következtetésre jutunk, hogy a szóban forgó eset szolgálati útnak minősül – a munkavállaló munkája a konkrét esetben nem tartozik a vállalkozás bejegyzett tevékenységei közé, a kiküldetést elrendelő vállalkozás az elvégzett munka végfelhasználója, és nem kap közvetlen fizetést az elvégzett munkáért, és a munkavállaló által végzett munka nem jelent versenyt más vállalkozásokra a piacon.

**Jogosult-e a munkavállaló a külföldi kiküldetéssel kapcsolatban felmerült utazási költségek (pl. repülőjegy, tömegközlekedés, saját gépjármű üzemanyagköltsége) megtérítésére, és hogyan kell helyesen kiszámítani a költségeket?**

A munkavállaló mindkét esetben, tehát a szolgálati út és a kiküldetés esetében is jogosult a munkaviszonyból eredő bizonyos feladatok és kötelezettségek teljesítése során felmerült költségek megtérítésére, mivel mindkettő a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek gyakorlását jelenti.

A munkaviszonyról szóló törvény 130. cikke rendelkezik a munkavállalók általános jogosultságáról a munkával kapcsolatos költségek megtérítésére, míg a teljesítés módját és a jogosultság gyakorlásának részletesebb feltételeit a kollektív szerződések és a munkáltató általános szabályzata határozza meg. Ebben az esetben az általános munkajogi szabályok mellett a munkáltatóra kötelmi jellegű kollektív szerződésben foglalt szabályokat is ellenőrizni kell. A kollektív szerződések értelmezésével kapcsolatos kérdésekkel a kollektív szerződések értelmezésére létrehozott illetékes bizottsághoz lehet fordulni. A kollektív szerződéseknek az értelmező bizottságok által már elfogadott értelmezései a hivatalos közlönyökben kerülnek közzétételre.

**Szolgálati útról vagy kiküldetésről van szó?**

Annak megítélésekor, hogy egy adott esetben a szolgálati út vagy kiküldetés intézményét szükséges-e alkalmazni, hangsúlyozzuk, hogy az egyes intézmények alkalmazását eseti alapon, az egyedi eset körülményeinek átfogó értékelése alapján kell meghatározni. A törvényi szabályozás és a vonatkozó bírósági gyakorlat fényében úgy véljük, hogy munkajogi szempontból az időbeli komponens nem releváns megkülönböztető kritérium, hanem csak a munka tartalmát kell figyelembe venni. E tekintetben az alábbiakban ismertetett kritériumokra lehet támaszkodni, bár hangsúlyozzuk, hogy a felsorolt kritériumok példaként szerepelnek, és nem jelentenek zárt körülményrendszert.

Mivel a külföldön dolgozó munkavállalók munkáját a munkavégzés helye szerinti ország ellenőrzi, ha kétségei vannak azzal kapcsolatban, hogy melyik intézményt vegye igénybe, forduljon a fogadó ország illetékes hatóságaihoz, hogy megbízható választ kapjon.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **KRITÉRIUM** | **KIKÜLDETÉS** | **SZOLGÁLATI ÚT** |
| A munkavállaló munkájának típusa | A munkát a társaság alapszabályában vagy létesítő okiratában meghatározott tevékenység keretében, határokon átnyúló szolgáltatásnyújtásként végzik. | A munka szükséges a társaság üzleti tevékenysége fennmaradásához és ellátásához, de nem minősül a társaság által a társaság alapszabályában vagy alapító okiratában meghatározott üzleti tevékenység keretében nyújtott közvetlen szolgáltatásnak. |
| A szolgáltatás végfelhasználója | A szolgáltatás megrendelője | Munkáltató |
| A munkáltató jövedelme | A munkáltató a munkavállaló által elvégzett munkáért a szerződésben foglaltak alapján közvetlen kifizetésben részesül. | A munkáltató a munkavállaló által végzett munkáért nem kap közvetlenül kifizetést. |
| Egy másik ország piaca | A vállalat közvetlenül belép egy másik ország piacára, és ott más vállalatokkal versenyez. | A vállalat nem lép be közvetlenül egy másik ország piacára, és nem versenyez más vállalatokkal az adott piacon. |

*PÉLDA:*

KIKÜLDETÉS: Egy Szlovén Köztársaságban építőipari tevékenységekre bejegyzett vállalat szerződést köt befejező építési munkálatok elvégzésére egy Ausztriában található létesítményre. E célból a szóban forgó társaság által alkalmazott munkavállaló Ausztriában fűtésrendszerrel kapcsolatos munkákat végez.

* A munkavállaló a munkáltató bejegyzett tevékenységének keretében végez munkát.
* A munkavállaló a munkát egy szerződésben rögzített szolgáltatás részeként végzi, amelyért a munkáltató fizetést vár.
* A vállalat, amelynek a munkavállaló dolgozik, belép az osztrák munkaerőpiacra, és versenytársat jelent az iparág más vállalatainak.

SZOLGÁLATI ÚT: Egy építési tevékenységre bejegyzett gazdasági társaság szerződést kíván kötni egy épület befejező építési munkálataira elvégzésére. Ebből a célból a szóban forgó társaság által alkalmazott munkavállaló Ausztriában tárgyal, ezzel kapcsolatos szerződés megkötéséről.

* A munkavállaló a vállalat tevékenységéhez szükséges munkát végzi, ugyanakkor nem gyakorolja közvetlenül annak tevékenységét.
* A munkavállaló munkájának végfelhasználója a munkáltató, aki nem kap fizetést a munkavállaló által elvégzett munkáért.
* A vállalat, amelynek a munkavállaló dolgozik, nem lép be az osztrák munkaerőpiacra, és és nem jelent versenytársat jelent az iparág más vállalatainak.

**Melyik esetben van szükség közbenső szünetre két kiküldetés között?**

A szociális biztonsági rendszerek koordinációjával foglalkozó igazgatási bizottság A2-es határozatának 3. pontjának c) alpontja előírja, hogy a kiküldetés lejártát követően ugyanazon munkavállalónak ugyanazon vállalkozás által ugyanabba a célországba történő újabb kiküldetése csak legalább két hónap elteltével engedélyezhető. Ez azt jelenti, hogy az egyik tagállamban eltöltött 24 hónapos kiküldetés után általános szabályként a munkavállalót ugyanaz a vállalkozás azonnal kiküldheti egy másik tagállamba, de ugyanabba a tagállamba csak két hónap letelte után.

**Meg kell pontosan határozni a munkavégzés helyét a munkaszerződésben, vagy elegendő a munkaszerződés mellékletében meghatározni?**

A munkaviszonyról szóló törvény értelmében a munkavállaló külföldre történő kiküldetésének alapvető feltétele, hogy a munkaszerződésben megállapodjanak az ideiglenes külföldi munkavégzésre vonatkozó kötelezettségéről vagy annak lehetőségéről. Ha a szerződésben nem szerepel erre vonatkozó rendelkezés, akkor a 208. cikk (3) bekezdése értelmében új munkaszerződést kell kötni az ideiglenes külföldi munkavégzésre.

A munkavégzés helye eredhet a munkaszerződésből, illetve lehet meghatározott (például: a régió, az ország meghatározása stb.), amely lehetőséget biztosít a külföldi munkavégzésre. Ezt követően a ZDR-1 209. cikkében említett egyéb elemekkel együtt a munkaszerződés mellékletében határozzák meg, mielőtt a munkavállalót ténylegesen külföldre küldik.

**Mikor beszélünk hosszabb külföldi kiküldetésről?**

A munkajog nem tesz különbséget rövidebb és hosszabb kiküldetések, illetve az időbeli komponens alapján történő kiküldetések között.

**Szükséges-e a külföldre kiküldött munkavállalónak szlovén munkaszüneti napon szabadnapot biztosítani, amíg külföldön dolgozik?**

A munkaszüneti napok és ünnepnapok tekintetében a munkavállaló és a munkáltató megállapodhatnak abban, hogy vagy a fogadó ország ünnepnapjait, vagy annak az országnak az ünnepnapjait tartják, ahonnan a munkavállaló érkezik, de természetesen meg lehet állapodni abban, hogy mindkettőt.

**Külföldi munkavégzés céljából történő kiküldetés esetén, az utazással töltött idő beleszámít-e a munkavállaló munkaidejébe?**

A tényleges munkaidő a nemzeti jog, illetve a Munkaviszonyról szóló törvény 142. cikkének (2) bekezdése szerint nem csak a tényleges munkavégzés, hanem minden egyéb olyan időtartam is, amely alatt a munkavállaló a munkáltató rendelkezésére áll, és teljesíti a munkaszerződés szerinti kötelezettségeit. A Munkaviszonyról szóló törvény (ZDR-1) nem határozza meg, hogy melyek ezek az időszakok.

**Melyik ország szabályai vonatkoznak a kiküldött munkavállaló munkaidejének meghatározására?**

A külföldi munkavégzésre vonatkozó munkaszerződésnek a Munkaviszonyról szóló törvény 31. cikkében meghatározott kötelező elemeken túlmenően tartalmaznia kell a származási országon kívüli munkavégzésre vonatkozó sajátos jogokat és kötelezettségeket is.

A maximális munkaidőre vonatkozó minimumszabályokat a tagállamokban az egyes területekre vonatkozó irányelvek alapján harmonizálják. Az, hogy egy adott irányelvet hogyan ültetnek át egy tagállam jogrendjébe, az adott tagállam és annak belső szabályozásának függvénye.

Például, a Munkaviszonyról szóló törvény (ZDR-1) átültette a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvet (HL L, 1997. január 21., 18. szám) a Szlovén Köztársaságba kiküldött munkavállalók munkajogi jogainak a ZDR-1 210. cikkében ében. Ez a cikk rendelkezik azokról jogkörökről, amelyeket a munkáltatónak a Szlovén Köztársaságba kiküldött munkavállalók számára a szlovén jog szerint kell biztosítania, ha ez a munkavállalók számára kedvezőbb. Ezek a jogok a kollektív szerződés szabályai és rendelkezései alapján az adott tevékenység szintjén, amelyek a munkaidőt, a szüneteket és a pihenőidőt, az éjszakai munkát, a minimális éves szabadságot, a béreket, a munkahelyi biztonságot és egészségvédelmet, a munkavállalók különleges védelmét és az egyenlő bánásmód biztosítását szabályozzák. A cikk ugyanakkor bizonyos kivételekről is rendelkezik (lásd a ZDR-1 210. cikkének (3), (4) és (5) bekezdését.)

Amint az már a fentiekben is szerepelt, annak a tagállamnak a jogszabályaiban kell ellenőrizni az átvitelek más tagállamokban való szabályozásának módját, ahová a munkavállalókat kiküldik.

**A kiküldetés során be kell-e tartani annak az országnak a kollektív szerződéseit, ahol a kiküldött munkavállalók ideiglenesen dolgoznak?**

A határon átnyúló szolgáltatásnyújtásról szóló törvény 6. cikkének (3) bekezdése előírja, hogy a kiküldetés időtartama alatt a munkáltató a munkavállaló jogait annak a törvénynek vagy rendeletnek, valamint kollektív szerződésnek vagy más, a tevékenység szintjén általánosan alkalmazandó vagy alkalmazandó jogszabálynak a rendelkezéseivel összhangban biztosítja, amelyek a kiküldetés országában szabályozzák a munkaidőt, a szüneteket és pihenőidőt, az éjszakai munkát, az éves minimális szabadságot, a bérezést, a munkahelyi biztonságot és egészségvédelmet, a munkavállalók különleges védelmét és az egyenlő bánásmód biztosítását, ha ez a munkavállaló számára kedvezőbb.

A munkáltató által biztosítandó feltételek tehát attól az országtól függenek, ahová a munkavállalókat kiküldik. Ha a fent leírt feltételek a fogadó országban a munkavállaló számára kedvezőtlenebbek, a Szlovén Köztársaság jogszabályaiban meghatározott feltételeket kell alkalmazni.

**Kiküldhet-e a munkáltató olyan munkavállalót, akivel alvállalkozói szerződést kötött, határokon átnyúló szolgáltatásnyújtásra?**

A vállalat csak olyan munkavállalót küldhet ki, akivel munkaviszonyban áll, és aki a Szlovén Köztársaságban legalább 30 napja folyamatosan kötelező társadalombiztosítással rendelkezik.

**Kiküldhetünk-e munkavállalókat egy másik uniós országba, ahol a megrendelő felszerelésével és irányítása alatt olyan szolgáltatást nyújtanak, amelyre vállalatként be vagyunk jegyezve?**

A munkaviszonyról szóló törvény 4. cikke szerint a munkaviszony a munkavállaló és a munkáltató közötti olyan kapcsolat, amelyben a munkavállaló önkéntesen részt vesz a munkáltató szervezett munkafolyamatában, és díjazás ellenében személyesen és megszakítás nélkül munkát végez a munkáltató irányítása és felügyelete alatt. A határon átnyúló szolgáltatásnyújtásról szóló törvény (4) cikke szerint a munkavállaló a megrendelővel kötött szerződés alapján történő kiküldetés keretében kizárólag a munkáltató irányítása alatt végezhet munkát.

A fentiekben feltüntetett körülmények alapján történő munkavégzése arra enged következtetni, hogy már nem áll fenn a munkaviszony, és a munkavállaló ki van szolgáltatva a megrendelőnek, ami jogellenes.

PÉLDA: Egy vállalat szerelésre, ablakszerelésre vagy hegesztési tevékenység végzésére van bejegyezve, de nem rendelkezik saját felszereléssel, és a munkavállalóit olyan vállalatokhoz küldi, amelyekkel szerződése van az üzleti együttműködésről. Ezzel nemcsak a hatályos munkajogot, hanem uniós irányelvet is megkerüli, amely előírja, hogy minden munkavállalónak joga van az egyenlő bérezéshez és juttatásokhoz, amíg a munkáltatónak dolgozik.

**Milyen szabályok vonatkoznak a nemzetközi közúti fuvarozásban dolgozó munkavállalókra?**

A nemzetközi közúti fuvarozásban dolgozók esetében az európai jogszabályok a 883/2004/EK rendelet 13. cikke szerinti A1-es igazolást irányozza elő. Az A1-es igazolás iránti kérelmet a munkáltató a vállalkozások és vállalkozók számára létrehozott nemzeti SPOT portálon keresztül nyújtja be. A szolgáltatás megkezdése előtt a külföldi munkáltató vagy a járművezető az IMI-rendszerhez kapcsolódó interfészen egy többnyelvű űrlap segítségével nyújtja be, vagy frissíti a kiküldetési nyilatkozatot, és a rendelkezésére bocsátja a kiküldött járművezetőnek. A nyilatkozaton kívül a járművezetőnek rendelkeznie kell érvényes A1-es igazolással, elektronikus fuvarlevéllel (eCRM) vagy fuvarlevéllel (CRM), valamint a tachográf nyilvántartásaival, amelyen szerepelnek azoknak az uniós tagállamoknak a jelzései, ahol a kiküldött járművezető nemzetközi fuvarozást vagy kabotázst végzett

**A munkáltatónak be kell-e jelentenie a biztosítási jogcím módosulását az Egészségbiztosítási Intézetnek (ZZZS), ha a munkavállalót kiküldi külföldre?**

2024. január 1-jétől a kiküldött munkavállalókra vonatkozó különleges biztosítási alap (002) megszűnt, következésképpen az Egészségbiztosítási Intézet (ZZZS) nem módosítja hivatalból a biztosítási jogcímeket.

**A szolgáltatás nyújtásáról szóló szerződés benyújtható idegen nyelven az A1-es igazolás kérelmezési eljárása során?**

Igen. Csak a felügyeleti hatóság kérésére kell csatolni a szlovén nyelvű fordítást.

**Németországba szándékozunk kiküldeni munkavállalókat, akik közül néhányan Bosznia-Hercegovina állampolgárai, akiknek érvényes szlovéniai tartózkodási és munkavállalási engedélyük van. Kell-e további intézkedéseket tennünk ezeknek a munkavállalóknak az esetében, azokon túl, amelyeket a szlovén állampolgárságú munkavállalók esetében kell megtennünk?**

A kiküldött munkavállaló állampolgársága nem releváns tényező, ha egy másik uniós országban való munkáról van szó, de a másik uniós országba való belépés és tartózkodás szempontjából igen. Mivel a harmadik országbeli állampolgárok belépésének és tartózkodásának feltételei nemzeti hatáskörbe tartoznak, ezért a fogadó ország illetékes hatóságainál kell tájékozódnia.

Konkrétan egy harmadik országbeli állampolgár beutazásához és tartózkodásához egy szlovén vállalat által nyújtott határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás keretében úgynevezett „Vander Elst” vízumra van szükség, amelyről részletesen a ljubljanai német nagykövetség weboldalán tájékozódhat.

**Önálló vállalkozó vagyok, és érdekelne, hogy dolgozhatok-e alvállalkozóként egy másik szlovén cégnél Ausztriában?**

Igen, és azt tanácsoljuk, hogy szigorúan különítsék el a munkát az Ön, illetve az Ön és a fővállalkozó dolgozói között, beleértve a berendezések használatát is.

**Munkavállalóimnak teljes munkaidőben kell dolgozniuk ahhoz, hogy A1-es igazolást kaphassak számukra?**

A vállalkozás részmunkaidőben, azaz részmunkaidős munkaviszonyról szóló szerződéssel is foglalkoztathat munkavállalót, de a munkavállalónak legalább 30 napig folyamatosan a kötelező társadalombiztosítás hatálya alá kell tartoznia teljes munkaidőben történő foglalkoztatás alapján, vagy más jogszabályi alapon a vonatkozó társadalombiztosítás alá. Az előzetes teljes munkaidős foglalkoztatás feltétele nem vonatkozik azokra a munkavállalókra, akiknek a munkaidejét a nyugdíj- és rokkantsági biztosításra vagy a szülői gyermekgondozásra vonatkozó jogszabályokkal összhangban csökkentették, valamint azokra a munkavállalókra, akiket legalább hat hónapja részmunkaidőben foglalkoztatott az őt kiküldeni szándékozó munkáltató.

**Milyen rendelkezéseket kell tartalmaznia a kiküldetési okiratnak (ill. az ezzel összehasonlítható okiratnak kiküldetés esetén), amelynek alapján a munkavállalót egy kapcsolt vállalathoz küldjük ki?**

Figyelembe kell venni a munkaviszonyról szóló törvény 209. cikkét, amely előírja, hogy a munkaszerződésnek a törvény által előírt kötelező elemeken túlmenően a következőkre vonatkozó rendelkezéseket kell tartalmaznia:

* a külföldi munkavégzés időtartama,
* munkaszüneti napok és ünnepnapok,
* minimális éves szabadság,
* a munkavállalót a munkavégzés helye szerinti ország szabályai szerint megillető díjazás és a díjazás pénzneme,
* kiegészítő biztosítás a külföldi egészségügyi szolgáltatásokra,
* egyéb pénzbeli vagy természetbeni juttatások, amelyekre a munkavállaló a külföldi munkavégzés alatt jogosult,
* a munkavégzés helye szerinti ország joga által egyébként biztosított, de legalább az e törvényben előírt mértékben vagy kedvezőbb módon biztosított díjazásra és egyéb juttatásokra vonatkozó jogok biztosításának és gyakorlásának módja,
* a Szlovéniába való visszatérés feltételei.

**A munkavállalók kiküldetésére vonatkozó valamennyi szabály vonatkozik-e ránk akkor is, ha a kiküldött munkavállalóink a másik uniós tagállamból az elvégzett munkát követően naponta visszatérnek Szlovéniába?**

Igen.

**Harmadik ország állampolgárságával rendelkező munkavállalóinkat szeretnénk kiküldeni dolgozni. Vannak-e különleges szabályok az A1-es igazolással kapcsolatban rájuk vonatkozóan?**

Az Európai Parlament és a Tanács 1231/2010/EU rendelete (2010. november 24.) a 883/2004/EK és a 987/2009/EK rendelet alkalmazásának a harmadik országok azon állampolgáraira történő kiterjesztéséről, akikre e rendeletek kizárólag állampolgárságuk miatt nem alkalmazandók, előírja, hogy a rendelet teljes egészében kötelmi jellegű és közvetlenül alkalmazandó valamennyi uniós tagállamban, a Szerződésekkel összhangban. Szeretnénk felhívni a figyelmet arra, hogy az 1231/2010/EU rendelet (18) és (19) preambulumbekezdésével összhangban az Egyesült Királyságban és Dániában ezek a szabályok nem alkalmazandók.

Ezzel kapcsolatban szeretnénk felhívni a figyelmet arra, hogy a Szlovén Egészségbiztosítási Intézet nem A1-es igazolásokat állít ki az Egyesült Királyság, Dánia, Norvégia, Liechtenstein, Izland és a Svájci Államszövetség vonatkozásában a harmadik országbeli állampolgárok kiküldetéséhez, hanem egy másik megfelelő igazolást, amely igazolja, hogy a kiküldendő munkavállalók a szlovéniai kötelező társadalombiztosítási rendszer hatálya alá tartoznak, feltéve, hogy erre fennáll a jogalap (pl. a Szlovén Köztársaság és a Svájci Államszövetség között a szociális biztonságról szóló egyezmény).

**Fennálló adótartozással rendelkező szlovén társaság nem kaphat A1-es igazolást, még akkor sem, ha a kötelezettség megfizetése után bemutatja a FURS igazolását arról, hogy nincs adótartozása. Hogyan kell eljárni ebben az esetben, hiszen az A1-es nyomtatvány megszerzésének feltételei teljesültek?**

Miután a kérelem elutasításának oka már rendeződött, a munkáltató az e-Vem portálon keresztül újra benyújthatja a kérelmet. Ha az Egészségbiztosítási Intézet (ZZZS) rendszerében szereplő adatok a kérelem benyújtásának időpontjában nem naprakészek, a munkáltatónak igazolást kell kérnie az illetékes pénzügyi hivataltól, amellyel igazolja, hogy a kérelem elutasításának okait megszüntette. A FURS által kiállított igazolást automatikusan továbbítják az Egészségbiztosítási Intézet (ZZZS) rendszerébe az A1-es igazolás kiállítása céljából. További információkat a FURS honlapján talál.

A fennálló munkaviszony jogcíméből eredő adótartozások megfizetésével nem feltétlenül teljesül a Határon átnyúló szolgáltatásnyújtásról szóló törvény 4. cikke szerinti valamennyi feltétel az A1-es igazolás megszerzéséhez. Az A1-es igazolás megszerzésére irányuló eljárás során a rendezett adótartozásra vonatkozó feltétel mellett azt is ellenőrzik, hogy a munkáltató az igazolás megszerzése iránti kérelem benyújtását megelőző hat hónapban benyújtotta-e a munkaviszonyból eredő jövedelmekre vonatkozó adóelszámolást. Ha a cég alapítása óta eltelt időszak hat hónapnál kevesebb, akkor ezt a feltételt az alapítás óta eltelt időszakra kell megállapítani. A munkaviszonyból eredő jövedelmekre vonatkozó az adóelszámolást és a munkaviszonyból eredő jövedelmekre vonatkozó járulékbevallás benyújtásának elmulasztása a ZDavP-2 alapján szintén szabálysértésnek minősül, amely pénzbírsággal büntethető. Ha a munkáltatót az elmúlt három évben többször megbírságolták a munkavégzésért járó díjazásra vonatkozó rendelkezések megsértése miatt, a Határon átnyúló szolgáltatásnyújtásról szóló törvény 4. cikkében meghatározott feltételek nem teljesülnek, ezért a törvény 4(13) cikkével összhangban megtagadják az A1-es igazolás kiállítását.

**Mi számít szünetnek vagy rövid szünetnek a ZDoh-2 alkalmazásában, különösen a szolgáltatásnyújtás céljából történő rövid ideig tartó kiküldetések esetében (példa: a munkavállaló egy hétig Ausztriában árul termékeket egy vásáron, majd két hétig Szlovéniában, ezután két hétre Németországba megy)?**

A kiküldetés időtartamának meghatározásakor a kulcskérdés a munkavállaló és a munkáltató közötti, a külföldi kiküldetés időtartamára vonatkozó megállapodás. A szóban forgó megállapodást a kiküldetés megszakításával kapcsolatosan tartalmi és informális szempontból kell megvizsgálni, elsősorban a tényállást és a gazdasági tartalmat kell figyelembe venni. A munkavállaló és a munkáltató közötti olyan megállapodás esetén, amely szerint a munkavállaló felváltva dolgozik külföldön és Szlovéniában (például: a munkaszerződés úgy rendelkezik, hogy a munkavállaló munkáját egy hétig Ausztriában, majd két hétig Szlovéniában, ezután két hétig Németországban végzi), ilyenkor a Szlovéniában töltött munkanapokat a kiküldetés időtartamának megítélése szempontjából a kiküldetés megszakításának kell tekinteni. A kiküldetés időtartamának meghatározására vonatkozó részletes felvilágosítás a FURS honlapján található.

**Mit kell benyújtania az Egyesült Királyságban letelepedett, a Szlovén Köztársaságba kiküldött munkavállalókkal határokon átnyúló szolgáltatásokat nyújtani kívánó vállalatnak az IRSD-hez ellenőrzés esetén?**

2021. január 1-jétől a 883/2004/EK rendelet, a 987/2009/EK rendelet, a 96/71/EK irányelv és a 2014/67/EU irányelv rendelkezései nem vonatkoznak az Egyesült Királyságra. A külföldi munkáltatónak a Szlovén Köztársaság felügyeleti hatóságaihoz minden munkavállaló esetében be kell nyújtania egy adatlapot, egy igazolást az egyrészről az Európai Unió és az Európai Atomenergia-közösség, másrészről Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága közötti kereskedelemről és együttműködésről szóló megállapodás alapján, arról, hogy a munkavállaló az Egyesült Királyság szociális biztonsági rendszere hatálya alá tartozik (a formanyomtatvány meghatározásáig egyelőre az A1-es igazolást használják), a munkavállaló munkaszerződését, a szolgáltatásnyújtás megkezdésének bejelentését, a szolgáltatásnyújtás bejelentése teljesítéséről szóló igazolást, valamint a megrendelő és a szolgáltatást nyújtó közötti szerződést.

**Gyakran ismételt kérdések az A1-es igazolások megszerzési eljárásáról a Határon átnyúló szolgáltatásokról szóló törvény alapján**

## A munkáltatók által elkövetett leggyakoribb szabálysértések

**Mit tehetek, ha a munkáltatóm nem fizette ki a munkabéremet?**

Ha a munkáltatója nem fizette ki a bérét, több lehetősége is van. A munkabérének kifizetését követelheti a munkaügyi bíróságon a munkáltatója ellen benyújtott keresettel. A munkáltató által kiállított írásos bérelszámolás hiteles dokumentum, amely alapján a munkavállaló bírósági végrehajtást kérhet. A munkaügyi keresetek öt éven belül elévülnek.

Ha a munkáltatója:

* legalább két hónapja nem fizetett fizetést (vagy a kifizetett fizetése jelentősen alacsonyabb volt), ill.
* Ön hat hónapon belül kétszer egymás után nem kapta meg a fizetését a törvényben meghatározott, ill. a munkáltató által megállapított határidőn belül, ill.
* két hónapnál hosszabb ideig nem biztosított Önnek munkát, és egyben a törvényben meghatározott bérpótlékot sem fizette ki Önnek, ill.
* három egymást követő hónapban vagy hat hónapon keresztül nem fizette be teljes egészében az Ön társadalombiztosítási járulékait,

minden fenti esetben lehetősége van a munkaszerződés rendkívüli felmondására (felmondási idő nélkül) a ZDR-1-ben meghatározott feltételek szerint. Ebben az esetben a munkáltatójának a hátralékos munkabéren és járulékokon kívül meg kell fizetnie Önnek az üzleti okokból történő rendes felmondás esetén járó végkielégítést is, valamint kártérítést kell fizetnie, legalább a felmondási időre kiesett munkabér összegével megegyező összegben.

Bére kifizetésének elmulasztását bejelentheti a Szlovén Köztársaság munkaügyi felügyelőségénél is, fontos azonban, hogy ha a munkaügyi felügyelő megállapítja a bérfizetés elmulasztását, csupán szankcionálhatja a munkáltatót a szabálysértés miatt, de nem intézkedhet annak érdekében, hogy Önnek a munkáltatója ténylegesen kifizesse a bérét. Ezt csak a munkaügyi bíróság teheti meg.

**Mit tehetek, ha a munkáltatóm indoklás vagy bármely dokumentumok nélkül elbocsát?**

Ha a munkáltatója indokolatlanul vagy csak szóban, külön eljárás vagy dokumentumok nélkül mondta fel a szerződését, a felmondás kézbesítésétől, illetve a jogainak megsértéséről való tudomásszerzéstől számított 30 napon belül keresetet nyújthat be a munkaügyi bírósághoz, hogy a felmondást jogellenesnek nyilvánítsák. A munkaszerződést ugyanis csak írásban lehet felmondani bármely esetben, és azt megfelelően kézbesíteni kell a munkavállalónak, valamint a munkáltatónak követnie kell a törvényben előírt megfelelő eljárást. Ha a munkáltató ezt elmulasztja, akkor a munkáltató mulasztásáról feljelentést tehet a Szlovén Köztársaság Munkaügyi Felügyelőségénél. Ha a felügyelő szabálysértést állapít meg az eljárással kapcsolatban, ill. a felmondás kézbesítésével kapcsolatban, a munkáltatóval szemben szabálysértési szankciót szabhat ki, de intézkedéseivel nem tudja a felmondást hatálytalanítani. Ez utóbbi a munkaügyi bíróság kizárólagos hatáskörébe tartozik.

**Mit tehetek, ha a munkáltatóm nem garantálta visszautazásomat?**

Ha a munkáltató a külföldi munkavégzés befejezése után nem biztosítja a munkavállaló visszatérését Szlovéniába, az szabálysértésnek minősül, és a munkavállaló feljelentést tehet a Szlovén Köztársaság Munkaügyi Felügyelőségénél. A hazatérés után a munkavállaló perelheti a munkáltatót a hazatérés költségeinek megtérítése és az elszenvedett kellemetlenségekért járó kártérítés miatt.

Ha a munkavállaló egyedül találja magát külföldön, és nincs módja vagy lehetősége hazatérni, akkor felveheti a kapcsolatot a diplomáciai képviselettel (pl. nagykövetséggel vagy konzulátussal). A diplomáciai képviselet kiállíthatja a megfelelő dokumentumot a munkavállaló Szlovéniába való visszatéréséhez (pl. visszautazási útlevél vagy személyi igazolvány), és felveheti a kapcsolatot a munkavállaló rokonaival vagy az illetékes Szociális Munkaügyi Központtal, ha a munkavállalónak nincs más lehetősége, ill. nem tudja kifizetni a visszautat. Ha nincs szlovén képviselet abban az országban, ahol a munkavállaló tartózkodik, a munkavállaló felveheti a kapcsolatot egy másik uniós ország diplomáciai képviseletével, ahol „emergency travel document (sürgősségi úti okmányt)” állíthatnak ki számára.

## A munkavállalók által elkövetett leggyakoribb jogsértések

**Mit tehetek, ha egy munkavállaló nem jelenik meg a munkahelyén?**

Ha a munkavállaló nem jelenik meg a munkahelyén, és nem igazolja a távolmaradását, ez a magatartás a munkavállaló által a munkaszerződés aláírásakor vállalt szerződéses kötelezettségek megszegésének minősül. Attól függően, hogy a munkáltató az általános szabályzatában hogyan határozza meg a munkaviszonyból eredő kötelezettségek megszegését, ha a munkavállaló ellen fegyelmi eljárás indul, a munkáltató a fegyelmi eljárás szabályai szerint fegyelmi büntetést szabhat ki (ha azt a munkáltató korábban meghatározta), de ez nem változtathatja meg véglegesen a munkavállaló foglalkoztatási jogviszonyát. Ha a munkáltatót a munkavállaló jogosulatlan távolléte miatt kár érte, a munkavállaló köteles a munkáltatónak kártérítést fizetni – természetesen miután előzetes eljárásban megállapították a kár összegét, a kárért való felelősséget és az elkövető személyét.

A munkából való engedély nélküli távolmaradás szintén rendkívüli felmondási ok, azaz a munkáltató felmondhatja annak a munkavállalónak a munkaszerződését, aki legalább öt egymást követő napon keresztül nem jelenik meg a munkahelyén, és aki nem tájékoztatja a munkáltatót a távolmaradásának okairól, bár ezt meg kellett volna tennie, és meg is tehette volna. A felmondást megelőzően a munkáltatónak külön eljárás szerint kell eljárnia, és be kell tartania a határidőket, amelyek a rendkívüli felmondás esetében viszonylag rövidek. Ebben az esetben a munkavállaló munkaszerződése az igazolatlan távollét első napjával megszűnik, ha a rendkívüli felmondás kézbesítéséig nem tér vissza a munkahelyére.

**Mit tehetek, ha egy dolgozó a munkáját szakszerűtlenül látja el, nem végzi el időben vagy hibákat követ el?**

A kérdésre adott válasz attól függ, hogy a munkavállaló miért a leírt módon végzi a munkáját. Fegyelmi vétségek esetén a munkáltató fegyelmi eljárást indíthat a munkavállalóval szemben. Emellett (külön eljárás keretében) kártérítést is követelhet a munkavállalótól, ha a munkáltatót a munkavállaló magatartása (vagy mulasztása) miatt kár érte.

Ha azonban a munkavállaló szakszerűtlen vagy késedelmes munkavégzésének okai egészségügyi jellegűek, a munkáltató a munkavállalót célzott megelőző egészségügyi vizsgálatra küldheti:

* csökkentett munkaképesség esetén,
* olyan munkahelyen kívüli betegség vagy sérülés után, amely hosszan tartó kezelést igényel, és amikor kétséges, hogy a munkavállaló el tudja egyáltalán látni az eddigi munkáját,
* ha fennáll a gyanú, hogy függőségről (addikcióról) van szó, amely befolyásolja a munkavállaló munkaképességét,
* ha olyan munkavállalóról van szó, akik egy éven belül öt vagy annál több alkalommal volt betegszabadságon betegség vagy sérülés miatt.

A meghatalmazott orvosnak 10 napon belül értékelést kell adnia a munkáltatónak arról, hogy a munkavállaló megfelel-e a munkakörnyezetben végzett adott munkára vonatkozó különleges egészségügyi követelményeknek. Javaslatára (a munkavállaló háziorvosával egyetértésben) eljárást lehet kezdeményezni a munkavállaló rokkantsági biztosítási ellátásának igénylésére is. A munkáltatónak ekkor figyelembe kell vennie az orvosi vizsgálat eredményét, és olyan munkát kell biztosítania a munkavállalónak, amely nem rontja az egészségi állapotát. Ha a nincs ilyen munka, akkor a munkáltató megindíthatja a munkaképtelenség vagy fogyatékosság miatt a munkaszerződés felbontására irányuló eljárást, ha a munkavállaló rendelkezik rokkantsági státusszal. Ez utóbbi esetben a munkáltatónak a munkaviszony megszüntetése előtt be kell szereznie a különbizottság véleményét is.

Ha a munkavállaló nem végzi el időben, szakszerűen és színvonalasan a munkáját és emiatt nem éri el a várt teljesítményt, ez szintén indokolja a munkaszerződés rendes felmondását alkalmatlanság miatt. Az ilyen elbocsátás előtt a munkáltatónak a ZDR-1-ben meghatározott eljárást kell követnie.

**Mit tehetek, ha a munkavállaló nem tartja be a munkáltató utasításait?**

Az előző kérdéshez hasonlóan a munkáltató fegyelmi és kártérítési eljárást indíthat a munkavállalóval szemben. Emellett lefolytathatja a felmondás előtti eljárást, és megszüntetheti a munkaviszonyt akár alkalmatlanság miatt, akár kötelezettségszegés miatt (a munkaviszonyból eredő szerződéses vagy egyéb kötelezettség megszegése). A munkáltató utasításainak be nem tartása azonban bizonyos munkáknál és bizonyos körülmények között a munkavállaló, illetve munkatársai vagy más személyek egészségét vagy életét is veszélyeztetheti. Ezért a munkáltatónak a munkavégzési kötelezettségek súlyos megszegése esetén lehetősége van arra is, hogy a munkavállaló munkaviszonyát a ZDR-1-ben előírt eljárásnak megfelelően azonnali hatállyal felmondja. Rendkívüli felmondási eljárás kezdeményezésekor a munkáltató az eljárás időtartamára a munkavállalót a munkavégzéstől is eltilthatja. A munkavállaló a munkavégzési tilalom időtartama alatt az előző három hónap átlagbérének felével megegyező bérkompenzációra jogosult.

# AZ ILLETÉKES INTÉZMÉNYEK ÉS ÉRDEKKÉPVISELETI SZÖVETSÉGEK

## Illetékes intézmények

**A Szlovén Köztársaság Foglalkoztatási Intézete (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje)**

A Szlovén Köztársaság Foglalkoztatási Intézete (ZRSZ) az a hatóság, amely a kiküldött munkavállalók által nyújtott szolgáltatásokra vonatkozó kérelmek fogadásáért és a kiküldött munkavállalók összevont engedélyéhez való hozzájárulás kiadásáért felelős a Szlovén Köztársaságban.

A szolgáltatások nyilvántartásba vétele elektronikusan is megtörténhet, a kiküldött munkavállalók összevont engedélyéhez való hozzájárulást pedig a ZRSZ a közigazgatási egység kérelmére adja meg a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás céljából történő összevont tartózkodási és munkavállalási engedély kiadására irányuló eljárás keretében.

**A Szlovén Köztársaság Munkaügyi Felügyelősége (Inšpektorat Republike Slovenije za delo)**

A szabálysértésekről a Szlovén Köztársaság Munkaügyi Felügyelőségét lehet értesíteni, amely a Munkaügyi, Családügyi, Szociális Ügyi és Esélyegyenlőségi Minisztérium alá tartozó szervként működik. A felügyelőség többek között a törvények és egyéb jogszabályok, a kollektív szerződések és a munkaviszonyt, a béreket és a munkaviszonyból származó egyéb juttatásokat szabályozó általános jogszabályok végrehajtásának ellenőrzését végzi.

**A Szlovén Köztársaság Pénzügyi Igazgatósága (Finančna uprava Republike Slovenije)**

A Szlovén Köztársaság Pénzügyi Igazgatósága (FURS) tájékoztatást nyújt a munkáltatójuk által külföldre kiküldött munkavállalók, illetve a kiküldetés alapján Szlovéniában munkát végző külföldiek adókötelezettségeiről, valamint tájékoztatja a munkáltatókat a munkaviszonyból származó jövedelem adóztatásáról. A FURS feladata továbbá a kötelező adók megállapítása és beszedése, valamint a pénzügyi ellenőrzés.

**Szlovén Egészségbiztosítási Intézet (Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije)**

A szociális biztonság területére vonatkozó európai jogszabályokkal összhangban az Egészségbiztosítási Intézet (ZZZS) a munkavállalók kiküldetése esetén az illetékes intézmény mind az egészségüggyel kapcsolatos rendelkezések, valamint az alkalmazandó jogszabályok meghatározására vonatkozó rendelkezések végrehajtására esetében is, ide tartozik az A1-es igazolások kiállítása is.

Az A1-es igazolás az uniós szabályok alapján kiállított hivatalos dokumentum, amellyel az egyik ország igazolja, hogy teljesülnek a feltételek ahhoz, hogy egy adott munkavállaló egy másik országban végzett munka meghatározott időtartama alatt továbbra is kizárólag az adott ország szociális biztonsági jogszabályainak hatálya alá tartozzon. Ezen okmány bemutatása esetén az az ország, ahol a kiküldött munkavállaló dolgozik, nem követelheti meg a munkavállalótól, hogy lépjen be a fogadó ország társadalombiztosítási rendszerébe, valamint nem vethet ki és nem szedhet be társadalombiztosítási járulékokat saját jogszabályai szerint.

**A Szlovén Köztársaság Munkaügyi, Családügyi, Szociális Ügyi és Esélyegyenlőségi Minisztériuma**

A munkaerő-migráció területén A Szlovén Köztársaság Munkaügyi, Családügyi, Szociális Ügyi és Esélyegyenlőségi Minisztériuma (MDDSZ) szorosan együttműködik a Szlovén Köztársaság Munkaügyi Intézetével és más minisztériumokkal, elsősorban a Szlovén Köztársaság Belügyminisztériumával. A Migrációs Főosztály a külföldiek szlovéniai foglalkoztatásával és munkavállalásával kapcsolatos jogalkotási és szabályozási aktusokra vonatkozó javaslatokat készít, figyelemmel kíséri a jogszabályok végrehajtását, valamint elbírálja a fellebbezéseket a Szlovén Köztársaság Foglalkoztatási Intézete döntéseivel szemben, amelyekben elutasították az idényjellegű munkavállalási engedélyek kiadását külföldiek számára. Részt vesz továbbá a munkavállalók és szolgáltatások szabad mozgására, valamint a harmadik országok állampolgárainak beutazására, tartózkodására és foglalkoztatására vonatkozó uniós jogalkotási javaslatok előkészítésében, képviselői pedig részt vesznek a migrációval és a szociális biztonsági rendszerek koordinálásával foglalkozó különböző uniós munkacsoportokban is.

**Belügyminisztérium**

A Belügyminisztérium illetékes a Szlovén Köztársaságba munkavégzés céljából kiküldött munkavállalók beutazásával és tartózkodásával kapcsolatos kérdésekben, a Külföldiekről szóló törvénnyel összhangban.

## Érdekképviseleti szövetségek

**Szlovéniai Szabad Szakszervezetek Szövetsége**

A Szlovéniai Szabad Szakszervezetek Szövetségének tevékenysége és hatásköre a kiküldött munkavállalókkal kapcsolatban:

* a kiküldött munkavállalók megfelelő tájékoztatása a kiküldetéssel kapcsolatos eljárásokról és a munkáltatók folyamatos ellenőrzése;
* az együttműködés erősítése a felügyeleti hatóságokkal és a munkavállalók kiküldetése terén illetékes intézményekkel (pl. IRSD, ZZZS);
* a nemzetközi intézményközi együttműködés erősítése a kölcsönös tájékoztatás és együttműködés révén;
* a kiküldött munkavállalók ösztönzése a felügyeleti és bűnüldöző hatóságokkal való együttműködésre;
* a kiküldött munkavállalók tudatosságának növelése technikai segítségnyújtás, valamint jogi tájékoztatás és tanácsadás révén;
* a német szakszervezetekkel, valamint a németországi és ausztriai hivatalos szervekkel való együttműködés erősítése;
* együttműködés azokkal az országokkal, ahová szlovén vállalatok külföldi munkavállalókat küldenek;
* az illetékes intézményeknél vagy szervezeteknél tett látogatások azokban az országokban, ahol a kiküldött munkavállalók jogainak megsértése nagyobb mértékben fordul elő;
* releváns tájékoztató és tanácsadó anyagok, valamint segédeszközök készítése és terjesztése a kiküldött munkavállalók körében;
* a felügyeleti és bűnüldöző hatóságokkal között nemzetközi szinten már kialakított együttműködés megerősítése, az észlelt jogsértések azonnali bejelentése és rendszeres tájékoztatása révén.

**Szlovén Kisipari és Üzleti Kamara**

A Szlovén Kisipari és Üzleti Kamara védi és képviseli a munkaadók érdekeit. Több éve intenzíven részt vesz a tagjai számára nyújtott tanácsadásban és szakértői segítségnyújtásban a munkavállalók külföldre történő kiküldetésével és a kapcsolódó eljárásokkal kapcsolatban. A kamara tanácsadást és jogi segítséget nyújt a munkavállalók külföldre történő kiküldetésével kapcsolatos szerződésekkel kapcsolatban is. A kamara nemzetközi szinten működik együtt a munkáltatói intézményekkel, és erősíti a kölcsönös együttműködést a felügyeleti hatóságokkal az EU-ban és a harmadik országokban is. Munkaadói intézményként világszerte együttműködik más kézműves- és iparkamarákkal is, és szakmai támogatást nyújt tagjainak a bevált gyakorlatok cseréje és az intézményi kapacitásépítés különböző formái révén (pl. szakértők tanulmányútjai különböző EU-tagállamokba), többnyire különböző uniós programok társfinanszírozással.

**Szlovén Munkáltatók Szövetsége (ZDS)**

A Szlovén Munkáltatók Szövetsége (ZDS) Szlovénia első önkéntes gazdasági érdekképviseleti szervezete, amely 1994 óta képviseli és védi a munkaadók érdekeit.

A Szlovén Munkáltatók Szövetsége évek óta aktívan részt vesz a munkavállalók külföldre történő kiküldetésének kérdésével, illetve problematikájával. Két brosúrát is kiadott, az egyik „A szlovén munkavállalók EU-tagállamokba történő kiküldetésével kapcsolatos eljárások” és a „Menedzserek és szakemberek külföldre történő kiküldetése” címmel.

A Szlovén Munkáltatók Szövetségében a tagság keretei között tájékoztatást nyújtanak a munkáltatóknak a munkavállalók külföldre történő kiküldetésével kapcsolatos eljárásokról. Tanácsadást is folytatnak a munkavállalóval külföldre történő kiküldetés esetén kötendő szerződés kötelező tartalmáról is.

**Szlovén Gazdasági Kamara**

A Szlovén Gazdasági Kamara Szlovénia legnagyobb, legerősebb és legbefolyásosabb gazdasági hálózata. Alapvető küldetése az üzleti környezet javítása, ami következésképpen nagyobb gazdasági növekedést tesz lehetővé. A Szlovén Gazdasági Kamara hálózatba szerveződött, és Szlovénia valamennyi régiójára, valamint az ország valamennyi tevékenységi ágazatára kiterjed. Lobbitevékenységén kívül a vállalatok hazai és külföldi üzleti tevékenységét támogató szolgáltatások széles skáláját kínálja, és rendkívül aktív a munkavállalók kiküldetése terén.

**Munkavállalói tanácsadó iroda**

[Munkavállalói Tanácsadó Iroda](http://www.delavskasvetovalnica.si/) olyan szervezet, amely a munkavállalók és más sérülékeny csoportok munkaügyi, szociális jogainak és jogállának védelmével, előmozdításával, valamint fejlesztésével foglalkozik. E tevékenységek során kiemelt figyelmet fordít a kiküldött munkavállalók jogainak tiszteletben tartására.