

adóhíd | steuerbrücke

Külföldiek munkavállalása Magyarországon Arbeitsverrichtung von Ausländer in Ungarn



TARTALOMJEGYZÉK

STRATEGY | Dely Tamás
Expat munkavállalók Magyarországon – stratégiai szempontok
Expat munkavállalókkal kapcsolatos feladatok: státusz meghatározás, adójogi és társadalombiztosítási illetőség, bejelentési és bevallási kötelezettségek.

3. oldal

TAX | Cseri Zoltán
A külföldi munkavállaló adózása
A határon átnyúló munkavégzéseket adózási szempontból is kezelni kell, mert nem mindegy, hogy a külföldi munkavállaló jövedelmei mely országban adókötelesek.

6. oldal

LEGAL | Dr. Deli Petra Eszter
A cégcsoporton belüli kiküldetés munkajogi keretei
Cégcsoporton belüli kiküldetés előtt szükséges a megfelelő jogi keretek végiggondolása, tervezése, jogszabályi környezetnek megfelelő kialakítása.

8. oldal

SOCIAL SECURITY | Fodor Marianna
A kiküldetés szabályai a társadalombiztosítás szemszögéből
Az EU-országok eltérő társadalombiztosítási rendszereit a koordinációs rendeletek hangolják össze, a részleteket pedig a kiküldetés szabályai között találjuk.

10. oldal

INHALTSVERZEICHNIS

STRATEGY | Tamás Dely
Expats in Ungarn – strategische Gesichtspunkte
Aufgaben zur Beschäftigung von Expats: Statusbestimmung, Ansässigkeit aus Sicht von Steuern und Sozialversicherungen, Melde- und Steuererklärungspflichten.

Seite 3

TAX | Zoltán Cseri
Ausländischer Arbeitnehmer – die Regelung der Besteuerung
Steuerliche Aspekte ausländischer Arbeitnehmer sind zu berücksichtigen, da es wichtig ist, welche Einkünfte bei dem in welchem Staat zu versteuern sind.

Seite 6

LEGAL | Dr. Petra Eszter Deli
Arbeitsrechtlicher Rahmen einer Entsendung innerhalb einer Unternehmensgruppe
Es ist erforderlich, die rechtlichen Rahmen vor Entsendung innerhalb einer Unternehmensgruppe zu überlegen, zu planen und dem rechtlichen Umfeld entsprechend zu gestalten.

Seite 8

SOCIAL SECURITY | Marianna Fodor
Entsendungsregelungen aus Sicht der Sozialversicherung
Die unterschiedlichen Sozialversicherungssysteme werden von Koordinierungsverordnungen abgestimmt. Einzelheiten sind in den Entsendungsregelungen zu finden.

Seite 10



Lambert Zoltán
 ügyvezető partner/
 Geschäftsführender
 Partner

A1-es igazolás

egyéb jövedelmek
 adózása

stratégiai, adózási,
 jogi és társadalom-
 biztosítási aspektusok

Kedves Olvasónk!

Közeledik az év vége, addigra jó, ha a nyári szabadságok alatt terjedelmesre duzzadt „to do listánkat” néhány sorossá csökkentjük. Ha a társaságunknál külföldi munkavállalót is foglalkoztatunk, a vele (velük) kapcsolatos jogi, adózási és társadalombiztosítási elintéznivalók még jó eséllyel rajta szerepelnek a listánkon.

Rendben van a külföldi munkavállalónk munkaszerződése? Bejelentettük a magyarországi munkavállalását valamennyi illetékes hatóságnál? Ellenőriztük, hogy rendelkezik-e a társadalombiztosítási ellátása szempontjából fontos, érvényes A1-es igazolással? Felhívtuk a figyelmét, hogy jó eséllyel Magyarországon adózik majd, és ez kihathat az egyéb, nem munkaviszonyból származó jövedelmeinek adózására is?

Reményeim szerint az Adóhíd idei harmadik számában a külföldiek magyarországi munkavállalásával kapcsolatos valamennyi kérdésre választ kínálunk. A téma stratégiai, adózási, jogi és társadalombiztosítási aspektusait bemutató szakértői cikkeink kellő mélységben tartalmazzák a hasznos tudnivalókat. A vizuális bemutatást előnybe helyezőknek javasolom, hogy szakértői videóinkat is tekintsék meg. Elképzelhető, hogy a tudnivalók ismeretében átmenetileg még hosszabbra nyúlik az a bizonyos „to do lista”, de ezek elintézése után nyugodtak lehetünk, hogy kellő körültekintéssel járunk el ebben az egyszerűnek korántsem tekinthető témában is.

Ha a cikkek tanulmányozását követően mégis maradna nyitott kérdés, talán már mondanom sem kell, forduljon bizalommal hozzánk, igyekszünk ezekre is megnyugtató válaszokat adni.

Lambert Zoltán
 ügyvezető partner

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

das Jahresende rückt näher und es wäre positiv, wenn bis dahin unsere während der Sommerurlaubszeit riesig aufgeblähte "To-Do-Liste" auf ein paar Zeilen reduziert werden könnte. Falls in unserem Unternehmen auch ein ausländischer Mitarbeiter beschäftigt wird, befinden sich die damit verbundenen Rechts-, Steuer- und Sozialversicherungsaufgaben sehr wahrscheinlich noch auf der benannten Liste.

Ist der Arbeitsvertrag unserer ausländischen Arbeitskraft in Ordnung? Haben wir allen zuständigen Behörden ihre ungarische Beschäftigung gemeldet? Haben wir überprüft, ob der ausländische Mitarbeiter über die aus Sicht der Sozialversicherungsleistungen wichtige gültige A1-Bescheinigung verfügt? Haben wir ihn darauf aufmerksam gemacht, dass er wahrscheinlich in Ungarn Einkommensteuer zu zahlen hat und dass sich dies auf die Besteuerung seiner sonstigen Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit auswirken könnte?

Ich hoffe, dass wir in der dritten Ausgabe unserer diesjährigen Steuerbrücke auf alle Ihre Fragen hinsichtlich der Beschäftigung von ausländischen Mitarbeitern in Ungarn eine Antwort bieten können. Unsere Fachartikel mit den strategischen, steuerlichen, rechtlichen und sozialversicherungstechnischen Aspekten des Themas enthalten hierbei in der gebührenden Tiefe alle nützlichen Informationen. Falls Sie eine visuelle Präsentation bevorzugen, empfehle ich Ihnen, sich auch unsere Expertenvideos (die auch mit deutschem Untertitel erreichbar sind) anzuschauen. Es ist möglich, dass die erwähnte „To-Do-Liste“ durch die neu erworbenen Kenntnisse über die Aufgaben vorübergehend noch länger ausfallen wird, aber nach ihrer Erledigung können wir beruhigt sein, dass dieses ganz und gar nicht als einfach zu betrachtendes Thema mit der nötigen Umsicht angegangen worden ist.

Wenn Sie nach dem Durchlesen der Artikel noch offene Fragen haben sollten, brauche ich vielleicht erst gar nicht zu erwähnen, dass Sie sich jederzeit vertrauensvoll an uns wenden können und wir uns Mühe geben, ihnen auch darauf beruhigende Antworten zu geben.

Zoltán Lambert
 Geschäftsführender Partner

A1-Bescheinigung

Besteuerung der
 sonstigen Einkünfte

strategische,
 steuerliche,
 rechtliche und
 sozialversicherungs-
 technische Aspekte



Dely Tamás
Business
Development
Director CEE

Expats munkavállalók Magyarországon – stratégiai szempontok

Szerző: **Dely Tamás**

Mi lehet a közös pont a tavalyi évet tekintve Németország, Hollandia, az Egyesült Királyság, Franciaország és az USA esetében? Mind az öt ország növelte a Magyarországon bejelentett munkavállalóinak számát 2016-ban, az azt megelőző, 2015-ös évhez képest. A Nemzetgazdasági Minisztérium nemrég elkészült, [A külföldi állampolgárok magyarországi munkavállalásának főbb sajátosságai](#) című tanulmánya szerint a tavalyi évben összesen 10 553 külföldi munkavállalót jelentettek be Magyarországon.

A toplistát továbbra is két szomszédos ország vezeti – Románia 4 201, illetve Szlovákia 1 167 munkavállalóval –, őket követi az Egyesült Királyság 793, majd a több helyet is előre ugró Ukrajna 789 fővel. 2016-ban is stabilan növekedett ugyanakkor a Németországból (358), Hollandiából (128), illetve Ausztriából (68) érkező munkavállalók száma.

Expats munkavállalók többnyelvű adminisztrációja

Számok, emberek, karrierok. Ahhoz, hogy fent említett hölgyek, urak más országban is meg tudják állni a helyüket, a hátuk mögött nagy valószínűséggel komoly szakmai teljesítmény és több éves tapasztalat áll. És igen, ha Ön ezeket a sorokat olvassa, akkor minden bizonnyal tisztában van vele, hogy minden egyes expat mögött kell, hogy legyen munkáügyekben, adózásban, társadalombiztosításban járatos, jól teljesítő csapat is.

Magyar munkavállalóként helyel-közzel eligazodunk a magyarországi adózási és társadalombiztosítási jogszabályok között, de az expat munkavállalók cégünk pénzügyi és HR-vezetőit is komoly feladat elé állítják. Kétnyelvű munkaszerződés, kettős adózás elkerülése, uniós társadalombiztosítási szabályok, hogy csak néhány sarkalatos pontot említsünk a témát illetően.

Mik a prioritások?

Az elmúlt évtizedek szakmai tapasztalata alapján három stratégiai pontot jelölnék meg, amire kiemelten érdemes fókuszálnunk:

→ Státusz meghatározása

Először is hagyjunk bőségesen időt expat munkavállalónk alkalmazásával kapcsolatos jogi, adózási és társadalombiztosítási státusz pontos megállapítására! Külföldi állampolgárok hazánkban csak meghatározott feltételek mellett dolgozhatnak. Főszabály szerint a munkavállalás

Expats in Ungarn – strategische Gesichtspunkte

Autor: **Tamás Dely**

Welche Gemeinsamkeit weisen Deutschland, die Niederlande, das Vereinigte Königreich, Frankreich und die USA im Hinblick auf das vergangene Jahr auf? Alle fünf Länder haben im Jahr 2016 verglichen mit 2015 die Zahl ihrer in Ungarn gemeldeten Mitarbeiter erhöht. Laut der jüngst fertiggestellten Studie des ungarischen Wirtschaftsministeriums mit dem Titel [Wesentliche Merkmale der Beschäftigung von ausländischen Staatsbürgern in Ungarn](#) (erreichbar in ungarischer Sprache) waren im vergangenen Jahr insgesamt 10.553 ausländische Arbeitnehmer in Ungarn gemeldet.

Diese Liste wird weiterhin von zwei Nachbarländern angeführt – von Rumänien mit 4.201 und der Slowakei mit 1.167 Arbeitnehmern – gefolgt von dem Vereinigten Königreich mit 793 und der um mehrere Plätze vorgerutschten Ukraine mit 789 Arbeitnehmern. 2016 verzeichnete jedoch auch die Zahl der Arbeitnehmer aus Deutschland (358), der Niederlande (128) bzw. Österreich (68) einen stabilen Anstieg in Ungarn.

Mehrsprachige Administration bei Beschäftigung von Expats

Zahlen, Leute, Karriere. Damit die obengenannten Damen und Herren sich auch in einem anderen Land durchsetzen können, verfügen sie höchstwahrscheinlich über ein hohes Maß an fachlicher Leistung und jahrelanger Erfahrung. Und wenn Sie diese Zeilen lesen, sind Sie sich sicherlich auch darüber im Klaren, dass hinter jedem Expats auch ein fachkundiges Team stehen muss, das in den Bereichen Arbeitswesen, Steuerwesen und Sozialversicherungen seine Leistung erbringen muss.

Als ungarischer Angestellter kann man sich im Großen und Ganzen noch im ungarischen Steuer- und Sozialversicherungsrecht zu rechtfinden, aber Expats stellen auch die Finanz- und HR-Leiter unseres Unternehmens vor eine wahrlich schwere Aufgabe. Zweisprachige Arbeitsverträge, Vermeidung der Doppelbesteuerung, EU-Sozialversicherungsregeln, um nur einige Eckpunkte dieses Themas zu erwähnen.

Wie sind die Prioritäten?

Aufgrund unserer in den vergangenen Jahrzehnten gesammelten Berufserfahrung möchte ich hierbei drei strategische Punkte bestimmen, auf die wir uns besonders fokussieren sollten:

minden egyes expat mögött kell, hogy legyen munkáügyekben, adózásban, társadalombiztosításban járatos, jól teljesítő csapat

hinter jedem Expats muss ein fachkundiges Team stehen, das in den Bereichen Arbeitswesen, Steuerwesen und Sozialversicherungen seine Leistung erbringt

külvándasztjuk az európai gazdasági térségbeli, illetve a harmadik országbeli állampolgárok csoportját

engedélyköteles, de léteznek kivételek, amelyek vagy a tevékenységhez, vagy az adott személyhez kapcsolódnak. A foglalkoztatásra vonatkozó szabályok lényegében két kategóriát különböztetnek meg, külvándasztjuk az európai gazdasági térségbeli, illetve a harmadik országbeli állampolgárok csoportját.

A szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkezők magyarországi munkavégzéséhez nincs szükség engedélyre. A foglalkoztató azonban ekkor is köteles a foglalkoztatás helye szerint illetékes, állami foglalkoztatási szervnek bejelenteni az engedélymentesen foglalkoztatott külföldi munkavállalók alkalmazásának megkezdését, illetve megszűnését. Ezen szabály alól azonban kivételt jelent a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek magyarországi foglalkoztatása, ha ezeket a személyeket az Európai Gazdasági Térség államában letelepedett munkáltató szolgáltatásnyújtás, kiküldetés, kirendelés vagy munkaerő-kölcsönzés keretében küldi magyarországi foglalkoztatóhoz. Harmadik ország állampolgárainak a foglalkoztatása továbbra is engedélyezési kötelezettség alá esik.

→ Adójogi illetőség, társadalombiztosítás

Határozzuk meg időben leendő expat munkatársunk adójogi illetőségét, valamint nyugdíj- és egészségbiztosításának lehetőségeit! Meg kell vizsgálnunk a magyar szabályozást, ám a legtöbb esetben a hazai szabályozást felülíró, kettős adóztatás elkerüléséről szóló egyezményeket kell alaposan megismernünk ahhoz, hogy az adójogi illetőség egyértelműen megállapítható legyen. A Magyarországon munkát vállaló külföldiek esetében, ha a munkavállaló belföldinek minősül, a magyar cég fizet járulékot. Közeli hozzátartozók a Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelővel külön kötött megállapodás alapján részesülhetnek ellátásban.

→ Bejelentési és bevallási kötelezettségek

Tisztázzunk minden olyan adminisztratív részletet, bejelentési és bevallási kötelezettséget, ami nélkülözhetetlen a külföldi munkavállaló alkalmazásához! Az elmúlt évek gyakorlatából az is látszik, hogy megéri pontosan eljárni a külföldi – különösen a harmadik országbeli – munkavállaló bejelentését illetően. Amennyiben a harmadik országbeli állampolgárt tartózkodási, munkavállalási engedély nélkül foglalkoztatja az adott cég, úgy kötelezhetik központi

megéri pontosan eljárni a külföldi – különösen a harmadik országbeli – munkavállaló bejelentését illetően

→ Statusbestimmung

Zuerst sollte sich reichlich Zeit dafür gelassen werden, um den Rechts-, Steuer- und Sozialversicherungsstatus der Expats genau zu bestimmen! Ausländische Staatsangehörige können nur unter bestimmten Bedingungen in Ungarn arbeiten. Grundsätzlich ist jede Beschäftigung einer Genehmigung unterworfen, aber es gibt Ausnahmen, die entweder im Zusammenhang mit der Tätigkeit oder in Verbindung mit der betroffenen Person stehen. Die Regeln für die Beschäftigung unterscheiden sich im Wesentlichen in zwei Kategorien, wonach die Staatsangehörigen der Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und die Gruppe von Drittstaatsangehörigen voneinander getrennt werden.

die Staatsangehörigen der Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und die Gruppe von Drittstaatsangehörigen werden voneinander getrennt

Diejenigen, die ein Aufenthaltsrecht und ein Recht zur Bewegungsfreiheit besitzen, benötigen für ihre Beschäftigung keine ungarische Arbeitserlaubnis. Der Arbeitgeber ist jedoch verpflichtet, das für den Arbeitsort zuständige ungarische Arbeitsamt über den Beginn oder die Beendigung der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern ohne Genehmigung zu unterrichten. Eine Ausnahme von dieser Regel bildet jedoch die Beschäftigung von Personen in Ungarn, die eine Bewegungsfreiheit und ein Aufenthaltsrecht genießen, wenn diese Personen von einem im Staat des Europäischen Wirtschaftsraums niedergelassenen Arbeitgeber im Rahmen einer Leistungserbringung, einer Entsendung, Delegation oder Leiharbeit an einen ungarischen Arbeitgeber entsandt werden. Die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen unterliegt weiterhin der Genehmigungspflicht.

→ Steuerliche Ansässigkeit, Sozialversicherung

Die steuerliche Ansässigkeit und die Möglichkeiten der Renten- und Krankenversicherung unseres zukünftigen Expat-Mitarbeiters sollten rechtzeitig bestimmt werden. Dazu müssen die ungarischen Vorschriften überprüft werden, aber in der Regel sollten hierbei die Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung – die die innerstaatlichen Rechtsvorschriften überschreiben – sorgfältig ergründet werden, um die steuerliche Ansässigkeit eindeutig bestimmen zu können. Die Lohnnebenkosten für die in Ungarn beschäftigten Ausländer werden von den ungarischen Gesellschaften bezahlt, wenn der Mitarbeiter als Steuerinländer gilt. Durch eine separat abgeschlossene Vereinbarung mit dem ungarischen

die Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung sollten sorgfältig ergründet werden, um die steuerliche Ansässigkeit eindeutig bestimmen zu können

költségvetésbe történő befizetésre a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény alapján.

A befizetési kötelezettség pedig a céget annyiszor terheli, ahány expat munkavállaló kapcsán az engedély nélküli foglalkoztatást megállapították. Ilyen esetekben a befizetendő összeg sem elhanyagolható. Az engedély nélkül alkalmazott harmadik országbeli munkavállaló esetén a foglalkoztatás megkezdésétől az engedély nélküli foglalkoztatás megállapításáig kifizetett munkabér négyszerese, de legalább a minimálbér nyolcszorosa lesz a központi költségvetésbe történő befizetés mértéke.

engedély nélküli foglalkoztatás esetén a kifizetett munkabér négyszerese, de legalább a minimálbér nyolcszorosa lesz a központi költségvetésbe történő befizetés mértéke

Ehhez a témához komoly szakértői tapasztalat szükséges. A következő három cikkben kollégáim kísérletet tesznek a legfontosabb teendők ismertetésére.



A [cikkhez kapcsolódó videót itt](#) tekintheti meg, a [hanganyag ezen a linken](#) érhető el.

Nationalen Krankenversicherungsfonds können die nahen Verwandten an der Versorgung teilhaben.

→ **Melde- und Steuererklärungspflichten**

Lassen wir uns alle administrativen Details, Melde- und Steuererklärungspflichten klären, die für die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer unentbehrlich sind! Aus der Praxis der letzten Jahre ist ersichtlich geworden, dass es sich lohnt, bezüglich der Anmeldung eines ausländischen Mitarbeiters – insbesondere wenn der Mitarbeiter aus einem Drittland stammt – gründlich vorzugehen. Wird ein Drittstaatsangehöriger von einer bestimmten Gesellschaft ohne Aufenthaltserlaubnis oder Arbeitserlaubnis beschäftigt, so kann sie gemäß dem Gesetz Nr. LXXV von 1996 über die Aufsicht über das Arbeitswesen zu einer Einzahlung in das Zentralbudget verpflichtet werden.

es sich lohnt, bezüglich der Anmeldung eines ausländischen Mitarbeiters – insbesondere wenn der Mitarbeiter aus einem Drittland stammt – gründlich vorzugehen

Das Unternehmen muss hierbei in Verbindung mit der Beschäftigung jedes einzelnen Expats ohne Erlaubnis gesondert eine Einzahlung entrichten. In solchen Fällen ist der zu zahlende Betrag nicht unwesentlich. Bei einem aus einem Drittstaat stammenden Arbeitnehmer ohne Erlaubnis beträgt die in das zentrale Budget zu entrichtende Betragshöhe das Vierfache des vom Beginn der Beschäftigung bis zur Feststellung der Beschäftigung ohne Erlaubnis bezahlten Monatslohns, aber mindestens das Achtfache des Betrags, der dem Mindestlohn entspricht.

bei Beschäftigung ohne Erlaubnis beträgt die in das zentrale Budget zu entrichtende Betragshöhe das Vierfache des bezahlten Monatslohns, aber mindestens das Achtfache des Mindestlohns

Dieses Thema erfordert die tiefgründige Erfahrung von Experten. In den nächsten drei Artikeln werden meine Kollegen ihr Bestes geben, um Ihnen die wichtigsten Aufgaben vorzustellen.



Cseri Zoltán
manager

*kettős adóztatás
elkerüléséről szóló
egyezmény*

A külföldi munkavállaló adózása

Szerző: **Cseri Zoltán**

A határon átnyúló munkavégzéseket adózási szempontból is fontos kezelni, hiszen nem mindegy, hogy a munkavállaló egyes jövedelmei melyik országban lesznek adókötelesek.

A külföldi munkavállaló adóügyi illetősége

A külföldi munkavállaló magyarországi jövedelemadó fizetési kötelezettségének vizsgálatakor első lépésben fontos, hogy meghatározzuk a magánszemély adóügyi illetőségét. Ehhez vizsgálni kell a magyar szabályozást, de jellemzően a hazai szabályozást felülíró, az adott országgal megkötött kettős adóztatás elkerüléséről szóló egyezmény rendelkezései lesznek a segítségünkre (amennyiben van ilyen egyezmény a két ország között). Az egyezmények többségének értelmében a következő szempontok segítségével határozható meg az adóügyi illetőség:

- állandó lakóhely
- létérdek központja
- szokásos tartózkodási hely
- állampolgárság

A fenti lista egyben sorrendiséget is jelent, vagyis az állandó lakóhelyből kiindulva kell elkezdenni a vizsgálatot, és ha ez alapján egyértelműen meghatározható az illetőség, akkor nem is kell tovább vizsgálni.

Állandó lakóhely

A magyar jogszabályok szerint állandó lakóhelynek az olyan lakóhely minősül, ahol a magánszemély tartós ott-tartózkodásra rendezkedik be, függetlenül attól, hogy az adott ingatlant bérlő vagy az a sajátja. Az állandó lakóhely további ismérve, hogy az a magánszemély részére folyamatosan rendelkezésre áll.

Létérdek központja

Amennyiben az állandó lakóhely alapján nem határozható meg egyértelműen a külföldi munkavállaló adóügyi illetősége, akkor a következő lépésben azt kell vizsgálni, hogy a magánszemély létérdekeinek központja mely országban található, azaz melyik országhoz fűzik szorosabb személyes, családi és gazdasági kapcsolatok a magánszemélyt. Ez nem egyszerű feladat, hiszen sok tényezőt kell együttesen figyelembe venni. Ha egy külföldi magánszemélyt a magyarországi kiküldetésére a családja is elkíséri, akkor a családi kapcsolatok szempontjából valószínűleg Magyarország lesz a létérdekeinek központja. A gazdasági kapcsolatok mérlegelésénél pedig többek között a jövedelem megszerzésének és elköltésének helyét kell figyelembe venni, valamint azt a tényt, hogy mely országokban rendelkezik a magánszemély bankszámlával stb.

*szorosabb személyes,
családi és gazdasági
kapcsolatok*

*tartós
ott-tartózkodás*

*folyamatosan
rendelkezésre áll*

Ausländischer Arbeitnehmer – die Regelung der Besteuerung

Autor: **Zoltán Cseri**

Grenzüberschreitende Beschäftigung muss auch aus steuerlichem Aspekt behandelt werden, da es nicht egal ist, in welchem Staat die einzelnen Einkünfte des Arbeitnehmers zu versteuern sind.

Steuerliche Ansässigkeit ausländischer Arbeitnehmer

Bei der Prüfung der Einkommensteuerzahlungspflicht ausländischer Arbeitnehmer in Ungarn sollte als erster Schritt die steuerliche Ansässigkeit der Privatperson bestimmt werden. Dazu müssen die ungarischen Vorschriften überprüft werden, aber in der Regel kann hierbei die Bestimmungen des Abkommens zur Vermeidung der Doppelbesteuerung (sofern zwischen den beiden Staaten ein solches Abkommen besteht) zwischen dem anderen betroffenen Land und Ungarn hilfreich sein, das die innerstaatlichen Rechtsvorschriften überschreibt. Basierend auf die Mehrzahl der Abkommen kann die steuerliche Ansässigkeit mit Hilfe folgender Merkmale bestimmt werden:

- ständiger Wohnsitz
- Mittelpunkt der Lebensinteressen
- gewöhnlicher Aufenthalt
- Staatsangehörigkeit

Die obengenannte Liste stellt gleichzeitig auch eine Reihenfolge dar, das heißt, dass ausgehend vom ständigen Wohnsitz die Prüfung eingeleitet werden muss. Wenn die Ansässigkeit damit schon eindeutig bestimmt werden kann, dann muss mit der Prüfung auch nicht weiter fortgefahren werden.

Ständiger Wohnsitz

Laut den ungarischen Gesetzesvorschriften gilt die Wohnstätte als der ständige Wohnsitz, in der die Privatperson einen ständigen Aufenthalt eingerichtet hat, unabhängig davon, ob die gegebene Immobilie gemietet ist oder in ihrem Eigentum steht. Ein weiteres Merkmal des ständigen Wohnsitzes ist, dass er der Privatperson immer zur Verfügung steht.

Mittelpunkt der Lebensinteressen

Wenn anhand des ständigen Wohnsitzes die steuerliche Ansässigkeit des ausländischen Arbeitnehmers nicht eindeutig bestimmt werden kann, muss im nächsten Schritt überprüft werden, in welchem Staat sich der Mittelpunkt der Lebensinteressen der Privatperson befindet, das heißt, zu welchem Staat die Privatperson die engeren persönlichen, familiären und wirtschaftlichen Beziehungen knüpft. Das ist keine einfache Aufgabe, da viele Faktoren gemeinsam betrachtet werden müssen. Wenn eine ausländische Privatperson bei der Entsendung nach Ungarn auch von ihrer Familie begleitet wird, ist es wahrscheinlich, dass dann aus Sicht der familiären Beziehungen Ungarn der Mittelpunkt der Lebensinteressen sein wird. Bei Betrachtung der wirtschaftlichen Beziehungen muss der Ort des

*Abkommen zur
Vermeidung der
Doppelbesteuerung*

ständiger Aufenthalt

*steht immer
zur Verfügung*

*engere persönliche,
familiäre
und wirtschaftliche
Beziehungen*

Szokásos tartózkodási hely

*hol tartózkodott
több napot*

A harmadik lépcső az illetőség meghatározásában a szokásos tartózkodási hely. A szokásos tartózkodási hely az alapján rendelí a külföldi munkavállaló adóügyi illetőségét az egyik vagy másik országhoz, hogy hol tartózkodott több napot.

Az adóügyi illetőség megállapítása után meg kell határozunk, hogy az egyes jövedelemtípusok mely országban lesznek adókötelesek. Amennyiben Magyarország és az érintett másik ország között van kettős adóztatás elkerüléséről szóló egyezmény, akkor az megmondja, hogy az adott jövedelmet mely országnak van joga adóztatni. Egyezmény hiányában a belföldi szabályokat kell alkalmazni.

Munkaviszonyból származó jövedelem

*alap esetben a
munkavégzés helye
szerinti állam
adóztathatja a
munkajövedelmet*

A munkaviszonyból származó jövedelem abban az esetben adóztatható az illetőség országában, ha a külföldi munkavállaló ott végzi a munkáját. Ha a munkavégzés helye eltér az illetőség országától, akkor alap esetben a munkavégzés helye szerinti állam adóztathatja a munkajövedelmet, de bizonyos feltételek fennállása esetén az adóztatás joga továbbra is az illetőség országában marad.

Tőkejövedelmek

*kamat,
árfolyamnyereségből
származó jövedelem*

A külföldi munkavállaló tőkejövedelmei közül a kamat, valamint az árfolyamnyereségből származó jövedelem után az egyezmények értelmében alapvetően az illetőség országában kell megfizetni az adót.

*osztalékból származó
jövedelem*

Az osztalékból származó jövedelmek esetén speciálisabb a helyzet. Alapvetően ezek a jövedelmek is az illetőség országában adóztathatók, de meghatározott mértékig (egyezménytől függően jellemzően 10 vagy 15 %) a forrásország is adóztathat. A forrásországban levont adó az egyezmények szerint beszámításra kerül. Ha például egy Magyarországon dolgozó, magyar illetőségű, német magánszemély Németországból osztalékjövedelemben is részesül, és ott levonásra kerül a vonatkozó egyezmény szerinti 15 % adó, akkor Magyarországon ezen osztalékjövedelem kapcsán további adófizetési kötelezettség nem merül fel, mivel Magyarországon is 15 % az adó mértéke (adóbevallási kötelezettsége ettől függetlenül fennáll).

Ingatlanok hasznosításából származó jövedelem

*ingatlanból származó
jövedelmek*

Az ingatlanból származó jövedelmek adóztatásának joga az egyezmények értelmében annál az országnál van, amelyben az ingatlan fekszik.

A [cikkekhez kapcsolódó videót itt](#) tekintheti meg, a [hanganyag ezen a linken](#) érhető el.



Verdienstes und der Einkommensverwendung berücksichtigt werden, ebenso wie die Tatsache, in welchen Ländern die Privatperson ein Bankkonto führt usw.

Gewöhnlicher Aufenthalt

Die dritte Stufe zur Bestimmung der Ansässigkeit ist der gewöhnliche Aufenthalt. Der gewöhnliche Aufenthalt bestimmt die steuerliche Ansässigkeit des ausländischen Arbeitnehmers in dem einen oder anderen Staat anhand dessen, wo er mehr Tage verbracht hat.

*wo hat er mehr
Tage verbracht*

Nach Ermittlung der steuerlichen Ansässigkeit muss bestimmt werden, welche Einkommensarten in welchem Land steuerbar sind. Wenn zwischen Ungarn und dem anderen betroffenen Staat ein Doppelbesteuerungsabkommen existiert, dann ist im Abkommen festgelegt, welches Land berechtigt ist, das bestimmte Einkommen zu besteuern. Ohne Abkommen müssen die innerstaatlichen Rechtsvorschriften angewendet werden.

Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit

Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit können in diesem Fall im Land der Ansässigkeit besteuert werden, wenn der ausländische Arbeitnehmer seine Arbeit dort entrichtet. Falls der Ort der Arbeitsentrichtung vom Land der Ansässigkeit abweicht, dann können die Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit grundsätzlich im Staat der Arbeitstätigkeit besteuert werden, aber unter bestimmten Bedingungen bleibt das Besteuerungsrecht weiterhin im Land der Ansässigkeit bestehen.

*Einkünfte aus
nichtselbständiger
Arbeit werden
grundsätzlich im Staat
der Arbeitstätigkeit
besteuert*

Einkünfte aus Kapitalvermögen

Bei Kapitaleinkünften ausländischer Arbeitnehmer müssen den Abkommen zufolge die Steuern auf die Zinsen und auf die Einnahmen aus Kursgewinnen grundsätzlich im Land der Ansässigkeit abgeführt werden.

*Zinsen, Einnahmen
aus Kursgewinnen*

Dividendeneinnahmen stellen eine speziellere Situation dar. Grundsätzlich können diese Einnahmen auch im Staat der Ansässigkeit besteuert werden, aber bis zu einem gewissen Grad (je nach Abkommen normalerweise 10% oder 15%) kann auch das Quellenland diese Einkünfte besteuern. Die im Quellenland abgeführte Steuer muss laut Abkommen berücksichtigt werden. Wenn z.B. eine in Ungarn beschäftigte, in Ungarn ansässige deutsche Privatperson auch Dividendeneinnahmen aus Deutschland bezieht und die Steuer laut Abkommen in Höhe von 15% dort abgezogen wird, besteht in Ungarn bezüglich dieser Dividendeneinnahmen keine weitere Steuerzahlungspflicht, da in Ungarn die Höhe der Steuer auch 15% beträgt (eine Steuererklärungs-pflicht besteht unabhängig davon aber trotzdem).

Dividendeneinnahmen

Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung

Das Besteuerungsrecht auf die Einnahmen aus Immobilien wird gemäß den Abkommen dem Staat zugeordnet, in dem die Immobilie liegt.

*Einnahmen aus
Immobilien*



Dr. Deli Petra Eszter

külföldi anyavállalatok munkavállalóikat magyarországi leányvállalataikhoz küldik ki

A cégcsoporton belüli kiküldetés munkajogi keretei

Szerző: **Dr. Deli Petra Eszter**

A transznacionális gazdasági térben mindinkább gyakoribb jelenség, hogy a külföldi anyavállalatok munkavállalóikat, különösen a magas szaktudással rendelkező szakembereiket, közép- és felsővezetőiket magyarországi leányvállalataikhoz küldik ki munkavégzés – elsősorban a piaci stratégia megtervezése, a termelési folyamatok optimalizálása, a humán erőforrás-fejlesztés, az interkulturális együttműködés kereteinek kialakítása, egyes lokális projektek vagy a technológia és szaktudás transzferálása – céljából.

A cégcsoporton belüli kiküldetés tipikus munkajogi modelljei

rövidebb idejű kiküldetés

fennálló munkaszerződést határozott időre módosítják

→ Rövidebb idejű kiküldetés esetében gyakori az a megoldás, hogy a kiküldött munkavállaló között fennálló munkaszerződést a felek közös megegyezés útján – anélkül, hogy a munkavállaló a magyar munkajog hatálya alá kerülne – határozott időre módosítják. A kiküldetési megállapodás keretei között kerülnek meghatározásra a kiküldetés lényeges feltételei, amelyeknek összhangban kell állniuk a Munka Törvénykönyve Mt. 295. § (1) bekezdésében foglalt minimális munkafeltételekkel, így többek között a leghosszabb munkaidő vagy a legrövidebb pihenőidő mértékére, a legalacsonyabb munkabér összegére, az egyes sérülékeny csoportok munkavállalási és foglalkoztatási feltételeire vonatkozó előírásokkal.

hosszabb időre többszerződéses modell

megállapodnak a közöttük fennálló munkaviszony „nyugvásában”

→ Ha a cégcsoporton belüli kiküldetés hosszabb időre szól, a felek tipikusan a többszerződéses modell alapján alakítják ki a kiküldetés jogi kereteit. A többszerződéses modell azon mobilitásokra jellemző elsősorban, amelyeknek keretében a kiküldött munkavállaló több évre érkezik Magyarországra (rendszerint a leányvállalatban vezető tisztségviselővé nevezik ki, feladatait pedig vezető állású munkavállalóként látja el). Ezekben az esetekben a kiküldött munkáltató és a munkavállaló közös megegyezés útján megállapodnak a közöttük fennálló munkaviszony „nyugvásában” (azaz a külföldi munkaszerződésből folyó főkötelezettségek, így a rendelkezésre állási kötelezettség és a bérfizetési kötelezettség felfüggesztésre kerülnek) azzal, hogy a munkavállaló a cégcsoporthoz tartozó magyar munkáltatónál folytatja tovább a munkát. A fogadó munkáltató és a kiküldött munkavállaló között pedig létrejön egy határozott idejű – rendszerint a magyar munkajog hatálya alá tartozó – munkaszerződés.

Arbeitsrechtlicher Rahmen einer Entsendung innerhalb einer Unternehmensgruppe

Autorin: **Dr. Petra Eszter Deli**

Im transnationalen Wirtschaftsraum wird es immer üblicher, dass ausländische Muttergesellschaften ihre Mitarbeiter, insbesondere ihre hochqualifizierten Fachkräfte, ihre Mitarbeiter aus dem mittleren Management und Topmanager an ihre Tochtergesellschaften nach Ungarn entsenden – vor allem zwecks der Planung der Marktstrategie, der Optimierung von Produktionsprozessen, der Personalentwicklung, der Gestaltung des Rahmens interkultureller Zusammenarbeit, einiger lokaler Projekte oder zum Transfer von Technologie und Know-how.

Typische arbeitsrechtliche Modelle für die Entsendung innerhalb einer Unternehmensgruppe

→ Bei der Entsendung innerhalb einer Unternehmensgruppe für einen kürzeren Zeitraum ist eine häufige Lösung, dass der zwischen dem entsendenden Arbeitgeber und zu entsendenden Arbeitnehmer abgeschlossenen Arbeitsvertrag durch eine einvernehmliche Vereinbarung – ohne, dass der Arbeitnehmer dem ungarischen Arbeitsrecht unterliegen würde – auf eine befristete Zeit modifiziert wird. Im Rahmen der Entsendungsvereinbarung werden die wichtigsten Bedingungen der Entsendung festgestellt, welche mit den Mindestarbeitsbedingungen gemäß § 295 Abs. 1 ArbG (Ungarn) im Einklang stehen müssen, so unter anderem mit der Höchstarbeitszeit oder der Mindestruhezeit, dem Mindestarbeitslohn, den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gefährdeter Gruppen.

→ Wenn eine Entsendung innerhalb einer Unternehmensgruppe für einen längeren Zeitraum geplant ist, bestimmen die Parteien üblicherweise die rechtlichen Rahmen der Entsendung durch ein Mehrvertragsmodell. Das Mehrvertragsmodell wird vor allem bei einer mehrjährigen Entsendung eines Arbeitnehmers (in der Regel eine neue Person mit Führungsaufgaben im Tochterunternehmen, die die Aufgaben als leitende/r Angestellte wahrnimmt) nach Ungarn angewandt. In diesen Fällen vereinbaren der entsendende Arbeitgeber und der entsandte Arbeitnehmer einvernehmlich, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis ruhend gestellt wird (d.h. die Hauptverpflichtungen aus dem ausländischen Arbeitsvertrag, so die Verfügbarkeitspflicht und die Lohnzahlungspflicht zeitweilig ausgesetzt werden), damit der Arbeitnehmer bei dem zur Unternehmensgruppe gehörenden ungarischen Arbeitgeber die Arbeitsleistung fortsetzt. Der ungarische Arbeitgeber und der entsandte Arbeitnehmer schließen einen befristeten Arbeitsvertrag – üblicherweise aufgrund des ungarischen Arbeitsrechts – ab.

ausländische Muttergesellschaften entsenden ihre Mitarbeiter nach Ungarn

Entsendung für einen kürzeren Zeitraum

abgeschlossener Arbeitsvertrag wird auf eine befristete Zeit modifiziert

für einen längeren Zeitraum Mehrvertragsmodell

vereinbaren, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis ruhend gestellt wird

A fogadó munkáltató főbb kötelezettségei

*minimális
munkafeltételek*

munkaszerződés

A fogadó munkáltató köteles írásban tájékoztatni a kiküldő munkáltatót a Mt. 295. § (1) bekezdésében foglalt minimális munkafeltételekről. A fogadó munkáltató köteles gondoskodni arról, hogy a kiküldött munkavállaló munkaszerződése vagy azzal egyenértékű egyéb okirata, munkaidő-nyilvántartása, valamint a munkabér kifizetésére vonatkozó iratainak papíralapú vagy elektronikus másolata a kiküldetés teljes időtartama alatt a munkavégzés helyén, valamint annak befejezését követő 3 évig a munkáltató székhelyén vagy telephelyén hozzáférhető és ellenőrizhető legyen. Ezen túlmenően a törvényi feltételek fennállása esetén a fogadó munkáltatót bejelentési kötelezettség terheli a Nemzeti Adó- és Vámhivatal felé.

*bejelentési
kötelezettség*

A kiküldő munkáltató főbb kötelezettségei

*nyilatkozattételi és
adatszolgáltatási
kötelezettség*

A kiküldő munkáltató a kiküldött munkavállalót munkaviszonyának főbb feltételein túl tájékoztatni köteles a kiküldetésére vonatkozó lényeges információkról a rá irányadó nemzeti munkajog szabályai szerint. A külföldi munkáltató a magyar munkaügyi hatósággal, illetve főszabály szerint a szociális partnerekkel való kapcsolattartásért, iratküldésért és iratátvételért felelős személyt köteles kijelölni. Ezen túlmenően a kiküldő munkáltatót nyilatkozattételi és adatszolgáltatási kötelezettség terheli a magyar munkaügyi hatóság irányában.

A kiküldött munkavállaló kötelezettsége

regisztrációs igazolás

Az EGT-állampolgár 180 napon belül 90 napot meghaladó tartózkodás esetén – legkésőbb a beutazástól számított 93. napon – köteles a tartózkodását regisztrációs igazolás kiállítása érdekében személyes adatainak közlésével bejelenteni a jövőbeni lakóhelye szerint illetékes regionális igazgatóságnál.

A felek igényeihez igazodó és a jogszabályi környezetnek megfelelő jogi keretek kialakítása érdekében javasolt a cégcsoporton belüli mobilitás jogi kereteinek már a kiküldetés előtt történő végiggondolása és tervezése.

A [cikkhez kapcsolódó videót itt](#) tekintheti meg, a [hanganyag ezen a linken](#) érhető el.



Die Hauptpflichten des empfangenden ungarischen Arbeitgebers

*Mindestarbeits-
bedingungen*

Arbeitsvertrag

Der empfangende ungarische Arbeitgeber ist verpflichtet, den entsendenden Arbeitgeber über die unter § 295 Abs. 1 ArbG (Ungarn) bestimmten Mindestarbeitsbedingungen schriftlich zu informieren. Der empfangende ungarische Arbeitgeber ist verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass der Arbeitsvertrag oder das diesem gleichwertige sonstige Dokument des entsandten Arbeitnehmers bzw. das Arbeitszeitregister des entsandten Arbeitnehmers sowie die Papier- oder elektronische Kopie der auf die Auszahlung der Löhne und Gehälter bezogenen Dokumente des entsandten Arbeitnehmers während der gesamten Entsendungsdauer am Ort der Arbeitsverrichtung sowie bis drei Jahre nach deren Ende am Sitz oder an der Niederlassung des Arbeitgebers zugänglich und kontrollierbar ist. Darüber hinaus hat der empfangende ungarische Arbeitgeber bei Erfüllung der gesetzlichen Bedingungen einer Anmeldepflicht bei der ungarischen Nationalen Steuer- und Zollbehörde nachzukommen.

Anmeldepflicht

Hauptpflichten des entsendenden Arbeitgebers

Der entsendende Arbeitgeber hat den entsandten Arbeitnehmer über die relevanten wesentlichen Informationen der Entsendung über die wichtigsten Bedingungen seines Arbeitsverhältnisses hinaus nach den für ihn geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften zu informieren. Der ausländische Arbeitgeber ist verpflichtet, eine zur Kontakthalung mit der ungarischen Arbeitsbehörde bzw. als Hauptregel mit den Sozialpartnern sowie zur Dokumentenübernahme verantwortliche Person zu bestimmen. Darüber hinaus unterliegt der entsendende Arbeitgeber der Anmelde- und Datenübermittlungspflicht an die ungarische Arbeitsbehörde.

*Datenübermittlungs-
pflicht*

Pflicht der entsandten Arbeitnehmerers

Für Aufenthalte mit mehr als 90 Tagen innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen ist ein EWR-Bürger verpflichtet, seinen Aufenthalt – spätestens am 93. Tag nach seiner Einreise – im Interesse einer Registrierungsbescheinigung mit Angabe seiner persönlichen Daten bei der nach seinem künftigen Wohnsitz zuständigen Regionalbehörde anzu-melden.

*Registrierungs-
bescheinigung*

Es ist zu empfehlen, die arbeitsrechtlichen Rahmens der Entsendung innerhalb einer Unternehmensgruppe bereits vor der Entsendung für die Gestaltung der den Bedürfnissen der Parteien und des rechtlichen Umfelds entsprechenden rechtlichen Rahmen zu überlegen und zu planen.



Fodor Marianna
bérszámfejtés /
Lohnverrechnung –
igazgató / Direktorin

*a koordinációs
rendelet hatálya alá
tartozó személyek
csak egy tagállam
biztosítási rend-
szerébe tartozhatnak*

A kiküldetés szabályai a társadalombiztosítás szemszögéből

Szerző: **Fodor Marianna**

A társadalombiztosítási rendszerek az Európai Unió országai között jelentősen eltérnek, a tagállamok ráadásul a tapasztalatok szerint nem is törekednek rendszereik összehangolására. A gyakorlatban csak koordinálják ezeket, azzal a céllal, hogy a külföldi munkavállalók ne kerüljenek hátrányosabb helyzetbe a kiküldetés során. Így tudják kiküszöbölni a több tagállamban fennálló biztosítási jogviszonyokat, illetve azt, hogy valaki biztosítás nélkül maradjon. A koordinációs rendelet hatálya alá tartozó személyek csak egy tagállam biztosítási rendszerébe tartozhatnak. A munkavállalók fő szabály szerint abban az államban biztosítottak, ahol a munkát végzik. Mik is pontosan a kiküldetés szabályai?

2010. május 1-jétől minden tagállamnak kötelező alkalmazni a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló koordinációs rendeletet, valamint a vonatkozó végrehajtási rendeletet.

Biztosítási jogviszony kiküldötteknél

A külföldre kiküldött munkavállaló az esetek többségében átmeneti időre érkezik Magyarországra. A legfontosabb kérdés, hogy Magyarországon kell-e a foglalkoztatás után járulékokat fizetni vagy sem. Ennek vizsgálatához alapvetően két szempontot kell mérlegelni:

- A munkavállaló külföldinek minősül-e?
- A munkavállaló uniós állampolgárnak minősül-e, vagy olyan harmadik országból érkezett, amellyel hazánkknak kétoldalú szociális egyezménye van?

A kiküldetés szabályai a koordinációs rendeletben

A koordinációs rendelet határozza meg, hogy ki minősül kiküldött munkavállalónak, többek között a munkavégzés körülményei és a kiküldetés várható időtartama alapján. A kiküldött munkavállaló és a küldő munkáltató között a közvetlen kapcsolatot folyamatosan vizsgálni kell. A teljes körű munkáltatói jogkör hiányában a kiküldött nem maradhat a küldő ország társadalombiztosítási rendszerében. A kiküldött számos további esetben sem maradhat a küldő országban biztosított, ezért feltétlenül meg kell vizsgálni például a biztosítási jogviszonyt a kiküldetést közvetlenül megelőző időszakra vonatkozóan, a munkavállaló esetleges korábbi kiküldetései körülményeit, sőt az egyéb, nem szabályszerű körülményekre utaló jeleket.

*a legfontosabb kérdés,
hogy Magyarországon
kell-e a foglalkoztatás
után járulékokat
fizetni vagy sem*

*a kiküldött munka-
vállaló és a küldő
munkáltató között a
közvetlen kapcsolatot
folyamatosan
vizsgálni kell*

Entsendungsregelungen aus Sicht der Sozialversicherung

Autorin: **Marianna Fodor**

Die Sozialversicherungssysteme unter den EU-Staaten unterscheiden sich erheblich und die Mitgliedstaaten streben den Erfahrungen zufolge auch keine Harmonisierung ihrer Systeme untereinander an. In der Praxis werden sie nur zu dem Zweck koordiniert, um zu vermeiden, dass sich für ausländische Arbeitnehmer bei der Entsendung Nachteile ergeben. So kann unterbunden werden, dass in mehreren Mitgliedstaaten gleichzeitig Versicherungsverhältnisse bestehen bzw., dass jemand ohne Versicherung bleibt. Personen, die unter die Koordinierungsverordnung fallen, dürfen nur durch das Versicherungssystem eines Mitgliedstaats versichert werden. Die Arbeitnehmer sind grundsätzlich in dem Land versichert, in dem sie ihre Arbeit verrichten. Was genau steckt hinter den Entsendungsregelungen?

Ab dem 1. Mai 2010 ist jeder Mitgliedstaat verpflichtet, die Koordinierungsverordnung über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und die dementsprechende Durchführungsvorschrift anzuwenden.

Versicherungsverhältnis bei entsandten Mitarbeitern

In der Mehrzahl der Fälle kommt der entsandte Mitarbeiter vorübergehend nach Ungarn. Die wichtigste Frage hierbei ist, ob für die Beschäftigung eine Beitragsentrichtungspflicht in Ungarn entsteht oder nicht. Um dies zu untersuchen, müssen grundsätzlich zwei Gesichtspunkte geprüft werden:

- Gilt der Mitarbeiter im Sinne der Regelung als Ausländer?
- Gilt der Arbeitnehmer im Sinne der Regelung als Bürger der EU oder kommt er aus einem Drittland, mit dem unser Land über ein bilaterales Sozialversicherungsabkommen verfügt?

Die Entsendungsregelungen in der Koordinierungsverordnung

Die Koordinierungsverordnung bestimmt, wer als entsandter Arbeitnehmer gilt, unter anderem auf Grundlage der Arbeitsumstände und der voraussichtlichen Dauer der Entsendung. Der unmittelbare Kontakt zwischen dem entsandten Arbeitnehmer und dem entsendenden Arbeitgeber muss kontinuierlich geprüft werden. Beim Fehlen der vollständigen Arbeitgeberbefugnisse kann eine entsandte Person nicht im Sozialversicherungssystem des entsendenden Landes bleiben. In vielen anderen Fällen bleibt der Expatriate auch nicht im Entsendeland sozialversichert, daher ist es notwendig, zum Beispiel das Versicherungsverhältnis für den Zeitraum unmittelbar vor der Entsendung, die Umstände der früheren Entsendungen des Arbeitnehmers und andere Hinweise auf nicht ordnungsmäßige Umstände zu prüfen.

*Personen, die unter die
Koordinierungs-
verordnung fallen,
dürfen nur durch das
Versicherungssystem
eines Mitgliedstaats
versichert werden*

*die wichtigste
Frage ist, ob für die
Beschäftigung eine
Beitragsentrichtungs-
pflicht in Ungarn
entsteht oder nicht*

*der unmittelbare
Kontakt zwischen
dem entsandten
Arbeitnehmer und
dem entsendenden
Arbeitgeber muss
kontinuierlich geprüft
werden*

A kiküldetés igazolása

A1-es igazolás

A kiküldött jogviszony esetében a külföldi munkavállaló alapvetően a kiküldetés szabályai alapján kiküldő országban biztosított, de ennek tényét bizonyítani kell a fogadó ország hatóságai felé is. Az erre a célra rendszeresített nyomtatvány az A1-es igazolás, amely tartalmában olyan munkáltatói nyilatkozatról ad tanúsítványt, amelyben igazolják a kiküldetést közvetlenül megelőző időszakra vonatkozó biztosítási jogviszonyt, a munkaviszony kiküldetés alatti és utáni fenntartását, a járulékfizetési kötelezettségek vállalását, sőt olyan körülményeket is, mint például annak kizárása, hogy a kiküldetés más munkavállaló felváltását szolgálja.

a tagállamok illetékes hatóságai közös megállapodással eltérhetnek a koordinációs rendelet szabályaitól

A tagállamok illetékes hatóságai közös megállapodással eltérhetnek a koordinációs rendelet szabályaitól. Kivételt kérhet a munkavállaló és a munkáltató, abban az esetben, ha:

- a kiküldetés időtartalma előreláthatóan meghaladja a 24 hónapot,
- a kiküldetés feltételei fennállnak, de már eltelt 24 hónap a kiküldetés kezdete óta, és különös méltánylást igénylő körülmények indokolják a kivétel megállapítását.

Az A1-es igazolás megléte mentesíti mind a munkáltatót, mind a munkavállalót a magyarországi járulékfizetési kötelezettség alól, vagyis a magánszemélytől ebben az esetben csak a személyi jövedelemadót szükséges levonni, illetve a magyarországi foglalkoztatónak nem kell megfizetnie a 22%-os szociális hozzájárulási adót és a 1,5%-os szakképzési hozzájárulást.

csak a személyi jövedelemadót szükséges levonni

A kiküldetés szabályai harmadik országbeli állampolgárok esetében

a harmadik országbeli személyek a munkaviszonyuk alapján Magyarországon válnak biztosítottá

Gyakran előfordul, hogy a munkavállaló nem az Európai Unió térségéből érkezik hazánkba. A harmadik országbeli személyek a munkaviszonyuk alapján Magyarországon válnak biztosítottá (feltételezve, hogy nincs az adott országgal társadalombiztosítási egyezmény), így a társadalombiztosítási jogállásuk megegyezik a belföldi munkaviszonnyal rendelkező munkavállalókéval.

Harmadik országbeli kiküldött esetében megtörténhet, hogy mégsem válik biztosítottá, mert például a munkavégzésének időtartama a két évet nem haladja meg és a Tbj. törvény szerint nem minősül belföldinek.

A [cikkhez kapcsolódó videót itt](#) tekintheti meg, a [hanganyag ezen a linken](#) érhető el.



Bescheinigung der Entsendung

Im Falle eines Rechtsverhältnisses bei Entsendungen ist der ausländische Arbeitnehmer grundsätzlich aufgrund der Entsendungsregelungen im Entsendeland sozialversichert, aber diese Tatsache muss auch gegenüber den Behörden des Empfangslandes nachgewiesen werden. Dafür ist der Vordruck A1-Bescheinigung vorgesehen, mit dem der Arbeitgeber das Vorhandensein des Versicherungsverhältnisses für den Zeitraum unmittelbar vor der Entsendung, die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses während und nach der Entsendung, das Sorgen für die Beitragsabführung und sogar Umstände wie zum Beispiel, das Ausschließen des Aspekts, dass der Expat keinen zuvor entsandten Mitarbeiter ersetzt, bestätigt.

A1-Bescheinigung

Die zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten können im gegenseitigen Einvernehmen von den Regeln der Koordinierungsverordnung abweichen. Eine Ausnahme kann vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber verlangt werden, wenn:

- die Dauer der Entsendung voraussichtlich 24 Monate überschreitet,
- die Voraussetzungen für die Entsendung vorhanden sind, aber seit Beginn der Entsendung 24 Monate vergangen sind, und Umstände, die eine besondere Würdigung erfordern, die Bestimmung einer Ausnahme rechtfertigen.

Das Vorhandensein der A1-Bescheinigung befreit sowohl den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer von der Pflicht der Beitragsentrichtung in Ungarn, d.h. in diesem Fall muss nur die Einkommensteuer von der Privatperson abgezogen werden und der ungarische Arbeitgeber wird von der Bezahlung der Sozialbeitragsteuer in Höhe von 22% und des Fachausbildungsbeitrags in Höhe von 1,5% befreit.

Die Entsendungsregelungen bei Drittstaatsangehörigen

Häufig kommt ein Mitarbeiter nicht aus der Europäischen Union nach Ungarn. Drittstaatsangehörige sind aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses in Ungarn versichert (vorausgesetzt, dass es kein Sozialversicherungsabkommen mit dem gegebenen Land gibt), so dass ihre Rechtsstellung aus Sicht der Sozialversicherungen mit der der Arbeitnehmer mit einem inländischen Arbeitsverhältnis übereinstimmt.

Bei einem entsandten Mitarbeiter aus einem Drittland kann es vorkommen, dass er in Ungarn doch nicht versichert wird, weil zum Beispiel die Dauer seiner Arbeitsverrichtung die zwei Jahre nicht überschreitet und er nach dem Sozialversicherungsgesetz nicht als Inländer gilt.

die zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten können im gegenseitigen Einvernehmen von den Regeln der Koordinierungsverordnung abweichen

nur die Einkommensteuer von der Privatperson muss abgezogen werden

Drittstaatsangehörige sind aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses in Ungarn versichert

Jelen WTS-információ nem minősül tanácsadásnak, és kizárólag válogatott témakörök általános ismertetésének céljára szolgál.

Az Adóhídban foglaltak ezért nem tekinthetők teljesnek vagy kimerítőnek, továbbá nem alkalmasak arra, hogy egyedi esetekben helyettesítsék a tanácsadást. A tartalmak helyességéért nem vállalunk felelősséget.

A fenti vagy egyéb szakmai témakörökkel kapcsolatos kérdéseik esetén forduljon bizalommal WTS-tanácsadójához, vagy lépjen kapcsolatba velünk a megadott elérhetőségek egyikén.

A WTS Klient szolgáltatásai:

- » Adótanácsadás
- » Pénzügyi tanácsadás
- » Jogi tanácsadás
- » Könyvelés
- » Bérszámfejtés

Diese WTS-Information stellt keine Beratung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, ausgewählte Themen allgemein darzustellen.

Die hierin enthaltenen Ausführungen und Darstellungen erheben daher weder einen Anspruch auf Vollständigkeit noch sind sie geeignet, eine Beratung im Einzelfall zu ersetzen. Für die Richtigkeit der Inhalte wird keine Gewähr übernommen.

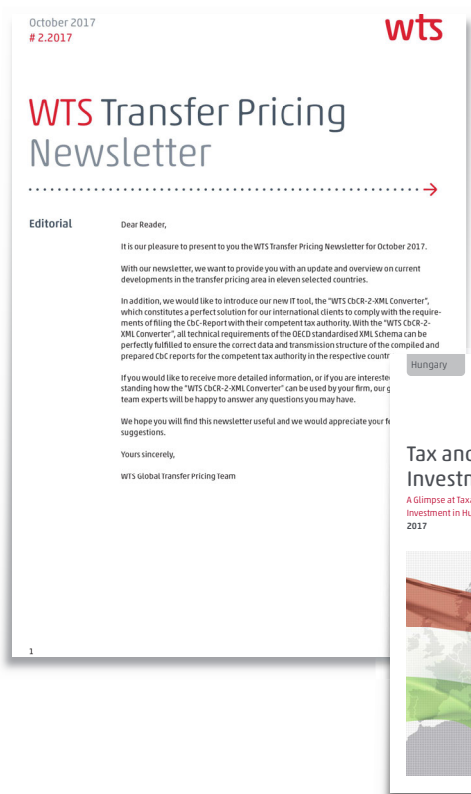
Im Falle von Fragen zu den hierin aufgegriffenen oder anderen fachlichen Themen wenden Sie sich bitte an Ihren WTS Ansprechpartner oder an einen der unten genannten Kontakte.

Dienstleistungen der WTS Klient Ungarn:

- » Steuerberatung
- » Financial advisory
- » Rechtsberatung
- » Buchhaltung
- » Lohnverrechnung

Legújabb kiadványaink

Unsere neuesten Publikationen



WTS Klient
 1143 Budapest • Stefánia út 101-103.
 Telefon: +36 1 887 3700 • Fax: +36 1 887 3799
 info@wtsklient.hu • www.wtsklient.hu