

adóhíd | taxbridge

Külföldiek munkavállalása Magyarországon Expatriate workers in Hungary



TARTALOMJEGYZÉK

STRATEGY Dely Tamás Expatriate workers in Hungary – strategic considerations Tasks related to expatriate workers: defining status, residence, reporting and filing obligations.	3. oldal
TAX Cseri Zoltán Foreign workers – the rules of taxation Cross-border employment issues need to be handled from a tax point of view, it is important to define the country where the income of foreign workers is taxable.	6. oldal
LEGAL Dr. Deli Petra Eszter Labour law framework for an intercompany posting Prior to an intercompany posting, the necessary legal framework has to be deliberated on and planned, and developed in line with the legal environment.	8. oldal
SOCIAL SECURITY Fodor Marianna Posting rules from the perspective of social security The different social security systems in the EU are coordinated by the coordination regulation, and details are found under the posting rules.	10. oldal

CONTENTS

STRATEGY Tamás Dely Expatriate workers in Hungary – strategic considerations Tasks related to expatriate workers: defining status, residence, reporting and filing obligations.	page 3
TAX Zoltán Cseri Foreign workers – the rules of taxation Cross-border employment issues need to be handled from a tax point of view, it is important to define the country where the income of foreign workers is taxable.	page 6
LEGAL Dr. Petra Eszter Deli Labour law framework for an intercompany posting Prior to an intercompany posting, the necessary legal framework has to be deliberated on and planned, and developed in line with the legal environment.	page 8
SOCIAL SECURITY Marianna Fodor Posting rules from the perspective of social security The different social security systems in the EU are coordinated by the coordination regulation, and details are found under the posting rules.	page 10



Lambert Zoltán
 ügyvezető partner/
 managing partner

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

Dear Readers,

As we move towards the end of the year it is a good idea to scale back our “to-do” list that ballooned over the summer holidays. If your company employs foreign workers, then the legal, tax and social security tasks in this respect will most likely appear on your list.

Is everything in order with the employment contracts of your foreign employees? Have you reported their work in Hungary to all the competent authorities? Have you checked whether they have the A1 form that is vital for social security benefits? Have you pointed out that there is a good chance they will pay taxes in Hungary, and this may impact on the taxation of other non-employment income as well?

We hope that this year’s third edition of Tax Bridge will provide answers to all questions regarding foreigners working in Hungary. Our specialist articles dealing with the strategic, tax, legal and social security aspects of this topic provide useful and suitably detailed information. If you are more a visual type then I suggest you take a look at the videos (also available with Hungarian subtitles) compiled by our experts. It is possible that your “to-do” list will lengthen for a while once you know what has to be done, but after taking care of all this you can rest assured that you have exercised due care in what is by no means a simple topic.

Nevertheless, should you still have questions after studying the articles, I probably do not have to say that you can get in touch with us and we will endeavour to answer them reassuringly as well.

Zoltán Lambert
 managing partner

A1-es igazolás

*egyéb jövedelmek
 adózása*

*stratégiai, adózási,
 jogi és társadalom-
 biztosítási aspektusok*

A1 form

taxation of income

*strategic, tax, legal and
 social security aspects*



Dely Tamás
Business
Development
Director CEE

Expatriate workers in Hungary – strategic considerations

Author: **Dely Tamás**

What is the common point for the past year regarding Germany, the Netherlands, the UK, France and the USA? Each of the five countries increased the number of their declared workers in Hungary in 2016 compared to 2015. According to a recent study published by the Ministry for National Economy about the [Main features of the employment of foreign citizens in Hungary](#) (available in Hungarian), last year there were 10,553 foreign employees declared in Hungary.

Two neighbouring countries continue to top the chart: Romania with 4,201 and Slovakia with 1,167 employees, followed by the United Kingdom with 793, and Ukraine – having jumped several positions – with 789 people. However, the number of workers from Germany (358), The Netherlands (128) and Austria (68) also increased steadily during 2016.

Expatriate workers multilingual administration

Numbers, people, careers. The ladies and gentlemen referred to above are likely to have an outstanding professional track record and several years of experience to hold their own in another country. And yes, if you are reading these lines you are surely aware that each expat is supported by an efficient team of experts in the field of labour issues, taxation and social security.

As Hungarian employees we can more or less navigate ourselves among Hungarian taxation and social security laws, but expat workers pose a challenge to financial and HR managers at companies. Preparing bilingual employment contracts, avoiding double taxation, complying with EU social security regulations – to mention just a few of the critical issues.

What are the priorities?

Based on the professional experience we have gained over the past decades there are three strategic aspects we need to focus on:

→ Defining status

First of all, give ourselves enough time to define the exact legal, tax and social security status of our expat worker. Foreign citizens working in Hungary must meet specific conditions. According to the main rule, their employment must be authorised, but there are exceptions, related either to the activity or the person

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

each expat is supported by an efficient team of experts in the field of labour issues, taxation and social security

különválasztjuk 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, különválasztjuk az európai gazdasági térségbeli, illetve a harmadik országbeli állampolgárok csoportját.

A szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező 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 hozzátartozóik 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

concerned. Basically, regulations on employment can be divided into two categories: we make a distinction between citizens of the EEA (European Economic Area), and citizens of third countries.

Those with freedom of movement and residence require no authorisation to work in Hungary. The employer, however, must still notify the competent public employment service for the workplace about the start and end of employment of foreign employees who do not need authorisation. Exceptions to this rule are made when employing people who have the right to free movement and residence in Hungary, if these people are sent to the Hungarian employer by an employer located in the European Economic Area for the provision of services, as a secondment, temporary assignment or agency work. Employing a citizen from a third country is still subject to authorisation.

→ Tax residence, social security

It is important to determine the tax residence, pension and health insurance opportunities of our expat colleagues in good time. We need to examine the Hungarian regulations, but in most cases, to define tax residence unambiguously we need to have a good understanding of the conventions for the avoidance of double taxation which override national regulations. For foreigners undertaking work in Hungary, it is the Hungarian company that pays the contributions if the employee is considered a Hungarian tax resident. Close relatives of the employees are entitled to receive benefits based on a separate agreement reached with the National Health Insurance Fund of Hungary.

→ Reporting and filing obligations

We need to clarify all the administrative details, reporting and filing obligations that are indispensable when employing foreigners.

Over the past few years, practice has shown that it is worth being precise when reporting foreign employees, especially if they come from third countries. Under Act LXXV of 1996 on Labour Inspections, a company employing a person from a third country without a residence and work permit may be required to make a payment to the central budget.

we make a distinction between citizens of the EEA (European Economic Area), and citizens of third countries

to define tax residence unambiguously we need to have a good understanding of the conventions for the avoidance of double taxation

it is worth being precise when reporting foreign employees, especially if they come from third countries

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.

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.



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

This payment obligation is imposed on the company based on the number of expat employees working without permits. So in these cases it can amount to a significant sum. For employees coming from a third country and working without a permit, the amount to be paid to the central budget is four times the amount of the salary paid from the start date of the employment until the date when the unauthorised employment was discovered, but at least eight times the amount of the minimum wage.

This topic requires in-depth professional expertise. Our articles to be published in the following weeks on the employment of foreign will endeavour to cover the most important tasks.

for working without a permit, the amount to be paid to the central budget is four times the salary paid but at least eight times of the minimum wage



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 ténytet, hogy mely országokban rendelkezik a magánszemély bankszámlával stb.

*szorosabb személyes,
családi és gazdasági
kapcsolatok*

*tartós
ott-tartózkodás*

*folyamatosan
rendelkezésre áll*

Foreign workers – the rules of taxation

Author: **Zoltán Cseri**

Cross-border employment is a key issue in terms of taxation as well, since it is important to define the country where the income of workers is taxable.

Foreign workers – how to define tax residence?

When examining the income tax payment obligations of foreign workers in Hungary, the first step is to define their tax residence. To this end we have to examine the Hungarian regulations, but generally the provisions of the convention for the avoidance of double taxation concluded with the country concerned and overriding national law will be more helpful (if there is such a convention between the two countries). In the majority of these conventions, the following aspects can be used to define tax residence:

- permanent address
- centre of vital interests
- habitual abode
- citizenship

This list is also an order, which means that the permanent address is the first step of the examination. If we can clearly define tax residence based on a permanent address, there is no need to investigate any further.

Permanent address

According to Hungarian law, permanent address is an address where private individuals settle for a long-term stay, regardless whether they are the owner or tenant of this property. Another characteristic of a permanent address is that it is continuously available for the person concerned.

Centre of vital interests

If the tax residence of foreign workers cannot be determined unambiguously based on a permanent address, the next step is to examine which country the person's centre of vital interests is in, i.e. in which country we find their closest personal, family and economic relations. This is not an easy task as there are a number of factors to be considered at the same time. If a foreign individual accepts an assignment in Hungary and is accompanied by their family, then Hungary is likely to be the centre of vital interests in terms of family relations. When considering economic relations, then among other things the place where the person earns and spends their income needs to be taken into account, as well as the countries where they have bank accounts.

*convention for the
avoidance of double
taxation*

*settle for a
long-term stay*

continuously available

*closest personal,
family and economic
relations*

Szokásos tartózkodási hely

*hol tartózkodott
több napot*

A harmadik lépcső az illetőség meghatározásában a szokásos tartózkodási hely. A szokásos tartózkodási hely az alapján rendeli 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 videóit itt](#) tekintheti meg, a [hanganyag ezen a linken](#) érhető el.



Habitual abode

The third step in defining tax residence is habitual abode. Under habitual abode, the tax residence of foreign workers is assigned to the country where the given person spent more days compared to the other country.

*where the
given person
spent more days*

Once the tax residence is determined, we need to define the countries where the various types of income are liable for tax. If there is a convention for the avoidance of double taxation between Hungary and the other country concerned, the convention will prescribe the country where the income is subject to tax. National rules are applicable if there is no convention between the countries.

Income from employment

Income earned from employment is taxable in the country of residence if the foreign workers perform the work in that country. If the work is performed in a country other than the country of residence, the income is normally subject to tax in the country where the work is performed, but under certain conditions, taxing rights remain in the country of residence.

*the income is normally
subject to tax in the
country where the
work is performed*

Capital gains

In terms of foreign workers' capital gains, income from interest and exchange gains is normally subject to tax in the country of residence according to the conventions.

*income from interest,
exchange gains*

Income from dividends belongs to a special category. These incomes are normally subject to tax in the country of residence too, but up to a certain level (10 or 15% depending on the convention) the source country may also impose a tax. The tax deducted in the source country is taken into account under the conventions.

*Income from
dividends*

For example, if a German citizen working and resident in Hungary receives dividend income from Germany, and a tax amounting to 15% is deducted according to the relevant convention, then no tax is payable in Hungary in relation to this dividend income because the relevant tax rate in Hungary is also 15% (the person still has to submit a tax return though).

Income from real estate utilisation

In line with the conventions, the right to impose tax on income from real estate belongs to the country where the real estate is located.

*income from
real estate*



Dr. Deli Petra Eszter

külföldi anyavállalatok munkavállalóikat magyarországi leányvállalataikhoz küldik ki

rövidebb idejű kiküldetés

fennálló munkaszerződést határozott időre módosítják

hosszabb időre többszerződéses modell

megállapodnak a közöttük fennálló munkaviszony „nyugvásában”

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 esetében gyakori az a megoldás, hogy a kiküldő munkáltató és 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.

→ 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 kiküldő 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.

Labour law framework for an intercompany posting

Author: **Dr. Petra Eszter Deli**

In the transnational economic area, it is increasingly common for foreign parent companies to send their employees, particularly expert professionals, middle-level and senior executives, to work at their Hungarian subsidiaries. Their tasks primarily include the planning of market strategies, optimising production processes, human resource development, elaborating frameworks for intercultural cooperation, and the transfer of certain local projects or technology and expertise.

foreign parent companies send their employees to work at their Hungarian subsidiaries

Typical labour law models for an intercompany posting

→ In the case of short postings, the parties often modify the employment contract between the posting employer and the posted employee by mutual consent for a set period, without the posted employee becoming subject to Hungarian labour law. The main conditions of the posting are defined in the posting agreement. These conditions have to be in line with the minimum working conditions contained in Section 295 (1) of the Hungarian Labour Code, which include the level of the longest working hours or the shortest rest period, the lowest salary amount and the conditions for employing those belonging to the various categories of vulnerable people.

→ If an intercompany posting is for a longer period, the parties generally set out the legal framework for the posting based on the multiple-contract model. The multiple-contract model is primarily seen with secondments where the posted employee comes to Hungary for several years (usually appointed as a senior executive at the subsidiary and performing tasks as a senior employee). In these cases, the posting employer and the employee mutually agree to “suspend” their employment relationship (so the main responsibilities derived from the original employment contract, i.e. the availability obligation and the salary payment obligation are suspended) and the employee continues working at the Hungarian employer which is part of the group. Then an employment contract usually subject to Hungarian labour law is concluded between the host country employer and the posted employee for a set period.

short postings

modifying the employment contract for a set period

longer period – multiple-contract model

agreeing to “suspend” their employment relationship

A fogadó munkáltató főbb kötelezettségei

minimális munkafeltételek

munkaszerződés

bejelentési kötelezettség

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.

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



Main obligations of host country employer

The host country employer shall inform the posting employer in writing of the minimum working conditions included in Section 295 (1) of the Hungarian Labour Code. The host country employer shall make sure that the employment contract or equivalent other document, the working hour records, and a hard or electronic copy of the salary slips of the posted employees are available at the place of work during whole term of the posting, and that these are accessible and available for checking at the employer's registered office or permanent establishment for 3 years following the completion of the posting. Additionally, in certain cases the host country employer will have a reporting obligation towards the National Tax and Customs Administration.

minimum working conditions

employment contract

reporting obligation

Main obligations of the posting employer

Apart from the main working conditions, the posting employer shall inform the posted employee of any material information on their posting under the rules of the relevant national labour law. The foreign employer shall appoint a person who will be responsible for keeping contact with the Hungarian labour authorities and, as a general rule, with the social partners, as well as for sending out and receiving documents. Additionally, the posting employer must make statements and report data to the Hungarian labour authority.

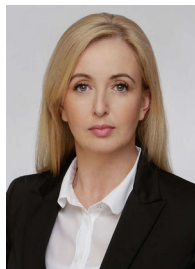
making statements and report data

Obligation of the posted employee

Within 180 days – if their stay exceeds 90 days – but no later than the 93rd day after their arrival, EEA citizens must report their residence to the competent regional directorate based on their future address for the purposes of receiving a registration certificate, disclosing their personal data.

registration certificate

To develop the legal framework that is in line with the needs of the parties and the regulatory environment, it is recommended considering and planning the legal framework of intragroup secondments before the posting starts.



Fodor Marianna
bérszámfejtés /
payroll –
igazgató /director

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

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

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

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 járulékot 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 hazánknak 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.

Posting rules from the perspective of social security

Author: **Marianna Fodor**

The social security systems of EU Member States vary significantly, and experience shows that the Member States do not even strive to harmonise them. In practice they are only coordinated, so that foreign employees do not find themselves disadvantaged during postings. This is how they can avoid multiple social security statuses in several Member States, and prevent someone being left without social security. Persons subject to the coordination regulation may only be registered in the social security system of one Member State. The general rule is that employees are insured in the state where they perform their work. So what exactly are the posting rules?

From 1 May 2010, all Member States must apply the coordination regulation on the coordination of social security systems, as well as the relevant implementing regulation.

Social security status for posted employees

In most cases, posted employees come to Hungary for a temporary period only. The most important question is whether contributions should be paid in Hungary in respect of the employment. To examine this, two aspects essentially have to be taken into account:

- Does the employee qualify as a foreigner?
- Does the employee qualify as an EU citizen or are they from a third country with which Hungary has a bilateral social security treaty?

Posting rules in the coordination regulation

The coordination regulation defines who qualifies as a posted employee, depending, among other things, on the circumstances of the work and the expected period of the posting. The direct relationship between the posted employee and the posting employer has to be continuously monitored. If the employer does not retain full employment authority, the posted person cannot remain registered in the posting country's social security system. The posted employee cannot remain insured in the posting country in several other cases either. Therefore the social security status definitely has to be examined regarding the period directly preceding the posting for example, along with the circumstances of any former postings, indeed, any signs of other irregular circumstances.

*persons subject
to the coordination
regulation may only
be registered in the
social security system
of one Member State*

*the most important
question is whether
contributions should
be paid in Hungary
in respect of the
employment*

*the direct relationship
between the posted
employee and the
posting employer has
to be continuously
monitored*

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.

csak a személyi jövedelemadót szükséges levonni

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.

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.



Verification of posting

In the case of legal status as a posted employee, the foreign employee is essentially insured in the posting country based on the posting rules, however, this fact must be proven to the authorities of the host country too. The A1 form is used for this purpose, which is a certificate verifying the insured status for the period directly preceding the posting based on the declaration of the employer, the maintenance of the employment during and after the posting, the agreement to make contribution payments, and even ruling out the possibility that the posting is designed to replace another employee.

A1 form

The competent authorities of the Member States can deviate from the rules of the coordination regulation by mutual agreement. The employee and the employer may request an exemption if:

- the period of the posting is expected to exceed 24 months,
- the posting conditions still apply, but 24 months have already passed since the beginning of the posting and circumstances requiring special consideration justify the exemption.

the competent authorities of the Member States can deviate from the rules of the coordination regulation by mutual agreement

Form A1 exempts both the employer and the employee from the obligation to pay social security in Hungary, which means only personal income tax must be deducted from the private individual in this case, and the employer in Hungary does not have to pay the 22% social contribution tax and the 1.5% vocational training contribution.

only personal income tax must be deducted

Posting rules in case of citizens of third countries

It frequently occurs that employees arrive in Hungary from outside the European Union. Persons from third countries become insured in Hungary based on their employment (provided there is no social security treaty with the given country), so their social security status is identical to that of employees in Hungarian employment relationships.

persons from third countries become insured in Hungary based on their employment

For people posted from third countries, it is nevertheless possible that they do not become insured because the duration of their work does not exceed two years for example, and so they do not qualify as residents pursuant to the Act on Social Security.

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

This WTS information does not constitute advice and it serves only to provide general information about selected topics.

Any information contained herein shall thus not be considered exhaustive, and nor may it be relied upon instead of advisory services in individual cases. We accept no liability for the accuracy of the content.

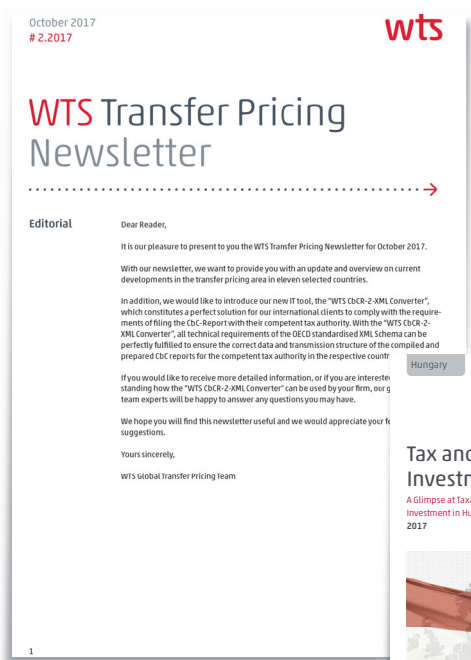
Should you have any questions regarding the above or any other professional issues, please do not hesitate to get in touch with your WTS advisor or use any of the contact details below.

Services of the WTS Klient Hungary:

- » Tax consulting
- » Financial advisory
- » Legal consulting
- » Accounting
- » Payroll

Legújabb kiadványaink

Our latest publications



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