

Munkavállalók 12 hónapot meg nem haladó kiküldetése az Európai Gazdasági Térség valamely tagállamba vagy Svájcba

Főszabály és kivételek

A szociális biztonsági rendszerek közösségen belüli koordinációjáról szóló 1408/71/EGK rendelet (a továbbiakban: a Rendelet) 13. cikk (2) bekezdése értelmében egy munkavállaló alapesetben csak egy tagállamban lehet biztosított. A biztosítás szerinti tagállam az, amelyben a munkavállaló ténylegesen munkát végez. E tekintetben nincs jelentősége annak, hogy a munkaviszonyra mely állam joga alkalmazandó, illetve a munkáltató székhelye mely tagállamban található.

A Rendelet az alábbi államokban alkalmazandó:

Ausztria	Izland	Norvégia	Egyesült Királyság
Belgium	Írország	Málta	(Nagy-Britannia)
Ciprus	Olaszország	Hollandia	Svájc
Cseh Köztársaság	Lettország	Lengyelország	Bulgária
Dánia	Liechtenstein	Portugália	Románia
Észtország	Litvánia	Spanyolország	
Finnország	Megnevezés	Svédország	
Franciaország	Luxemburg	Szlovákia	
Görögország	Németország	Szlovénia	

A Rendelet a munkavégzés helye szerinti állam jogának alkalmazása alól kivételeket állapít meg átmeneti kiküldetés, a szokásosan két vagy több tagország területén történő foglalkoztatás, az utazó, vagy repülő személyzet foglalkoztatása, a kiküldetés vagy állandó képviselő esetében, továbbá az önálló tevékenységet folytatók és a tengerészek esetében..

12 hónapot meg nem haladó kiküldetés

A Rendelet 14. cikk (1) bekezdés a) pontja értelmében, amennyiben egy munkáltató munkavállalóját egy másik tagállam területére munkavégzés céljából küldi ki, akkor a másik tagállamban történő munkavégzés ellenére a dolgozó továbbra is a kiküldő állam jogszabályai szerint marad biztosított úgy, mintha továbbra is ennek a területén dolgozna. A kiküldetés időtartama 12 hónap lehet, melyet egyszer – újabb 12 hónappal – meg lehet hosszabbítani. A kiküldetés igazolására szolgáló nyomtatvány (E 101) igazolja a munkavégzés helye szerinti ország hatóságai számára, hogy az adott dolgozó továbbra is abban az államban marad biztosított, amelyből kiküldték továbbá, hogy a munkavégzés helye szerinti országban mentesül a járulékfizetési kötelezettség alól.

Magyar munkavállaló kiküldetésének részletes szabályai

A Rendelet 14. cikk (1) bekezdés értelmében vett kiküldetés lényege, hogy a munkáltató a munkavállalót

- o gazdasági érdekből,
- o ideiglenesen,
- o szokásos munkavégzési helyén kívül

kötelezheti munkavégzésre. A Munka Törvénykönyve (1992. évi XXII. törvény) kiküldetésről rendelkező 105. §-át, valamint a kirendelésről rendelkező 106. §-át e tekintetben megfelelően alkalmazni kell.

A kiküldetés ideje alatt a munkavállalót a szerződés szerinti munkabére illeti meg.

Társadalombiztosítási értelemben kiküldetésről tehát akkor beszélünk, ha

- a *munkáltatói jogokat* a kiküldetés során is a kiküldő munkáltató gyakorolja,
- a *munkabért* a kiküldő munkáltató fizeti, és
- a munkabérhez kapcsolódó *járadékok* fizetése is úgy történik, mintha a munkavállalót a kiküldő munkáltató a székhelye szerinti államban foglalkoztatná.

A Rendelet 14. cikk (1) bekezdés a) pontja szerint kiküldetés áll fenn, ha pl. a magyar munkáltató

- az egyébként Magyarországon dolgozó és
- Magyarországon biztosított munkavállalóját
- a magyar jog szerinti munkaviszony (vagy egyéb, munkavégzésre irányuló jogviszony) keretében

egy másik tagállam területére küldi, hogy ott az ő javára munkát végezzen. A Rendelet értelmében alkalmazott kiküldetés időtartama meghaladhatja a Munka Törvénykönyvéve által előírt határidőt.

A kiküldő

amennyiben magyar céggként küldi foglalkoztatottját egy másik tagállam területére,

- Magyarországon rendelkezik székhellyel vagy a munkáltatót foglalkoztató telephellyel, irodával;
- tevékenységének **számottevő részét** Magyarország területén fejt ki;
- belföldön **nem csak igazgatási-adminisztrációs** tevékenységet lát el;
- nem munkaerő közvetítéssel foglalkozik;
- munkavállalóinak nagy részét belföldön foglalkoztatja, de legalábbis biztosítja a külföldön foglalkoztatottak részére a kiküldetésüket követő magyarországi továbbfoglalkoztatását.

Számottevő belföldi tevékenység

Amennyiben a foglalkoztató

- munkavállalóinak legalább 25%-át Magyarországon foglalkoztatja, illetve
- teljes árbevételének legalább 25 %-a magyarországi tevékenységéből származik, vagy
- Magyarországon ténylegesen működő, folyamatosan termelőüzemmel rendelkezik, melyben saját munkavállalókat foglalkoztat, vagy saját munkavállalókkal folytat építőipari kivitelezést,

a számottevő belföldi tevékenység adottnak tekintendő és azt a Megyei Egészségbiztosítási Pénztár tovább nem vizsgálja.

Ha a belföldön foglalkoztatottak vagy a belföldi tevékenységből eredő árbevétel aránya nem éri el a 25%-ot, a Megyei Egészségbiztosítási Pénztár a foglalkoztató által feltüntetett összes adatot és körülményt.

Amennyiben a munkavállalókat kiküldő cég a kivitelező cég alvállalkozója, a belföldi tevékenység vizsgálatánál kizárólag a kiküldő (alvállalkozó) cég **saját tevékenysége** vehető figyelembe, a fővállalkozó cég tevékenysége nem.

Nem minősíthető számottevő tevékenységnek ha a foglalkoztató saját munkavállalói Magyarországon csak a cég irányításában dolgoznak, és adminisztratív tevékenységet látnak el.

A feltételek vizsgálatánál elsősorban **a kiküldetést megelőző 12 hónap, de legalább a kiküldetést megelőző 6 hónap átlagos adatait** kell figyelembe venni.

Különös méltánylást érdemlő körülmények figyelembe vételével el lehet tekinteni a kiküldetést megelőző 6 hónapban fennálló számottevő belföldi tevékenység vizsgálatától, ha a kiküldetés idején a munkáltató

- gazdasági tevékenységét döntő módon Magyarországon területén folytatja, vagy
- munkavállalóinak több mint felét folyamatosan Magyarország területén foglalkoztatja, vagy
- összeolvadással vagy szétválással jött létre és jogelődjének tevékenységét figyelembe véve megállapítható a kiküldetést megelőző 6 hónapban a számottevő belföldi tevékenység.

A kiküldött

- A munkavállaló a kiküldetését megelőzően és a kiküldetése ideje alatt a magyar szabályok szerint *biztosított*.
- A kiküldő munkáltató és a munkavállaló között **szerves kapcsolat** áll fenn (folyamatos munkaviszony, munkabér- és járulékfizetés).
- A foglalkoztatás díjazás ellenében történik, melyet a magyar szabályok értelmében fizetnek ki.

A kiküldött nem áll szerződéses kapcsolatban másik céggel, különösen nem azzal, amelyik telephelyén az EU tagállamban munkát végez.

Nem minősülhet kiküldöttnek, aki

- a kiküldetést megelőző **30 napon** belül nem volt biztosított kereső tevékenységére tekintettel (az alkalmi munkavállalás nem alapoz meg figyelembe vehető biztosítási jogviszonyt!);
- munkaviszonya, illetve magyarországi biztosítási jogviszonya a kiküldetés során megszakad, szünetel, megszűnik vagy a kiküldetéskor már nem áll fenn;
- abból a célból vették fel, hogy a kiküldetés célországában egy korábban ugyan azon munkáltató által kiküldött munkavállalót felváltson;
- korábban ugyanazon célországba volt kiküldött (rendelkezett E 101 jelű nyomtatvánnyal) 12 hónapos időtartamra, és a korábbi kiküldetés lejártától még nem telt **60 nap**;
- a munkavállalót a cég egy másik tagállamban vették fel azzal a céllal, hogy e tagállamba vagy valamely más tagállamba kiküldje;
- a munkavállalót azzal a céllal küldik ki egy másik tagállamba, hogy ott a kiküldetés helye szerinti (megrendelő) cég egy másik cég rendelkezésre bocsássa vagy egy további tagállamba küldje tovább.

Kiküldetés szándékával felvett munkavállalók

Megvalósul a kiküldetés akkor is, ha azt munkavállalót, akire a Rendelet értelmében valamely tagállam jogszabályai vonatkoznak, azzal a szándékkal foglalkoztatják abban a tagállamban, ahol a vállalkozás bejegyzett irodája vagy üzleti tevékenységének helye található, hogy a munkaadó

kiküldetéssel bízva meg egy másik tagállamban vagy pedig egy másik tagállam „címere” alatt működő járművön, feltéve ha:

- a munkavállaló kiküldetésének teljes ideje alatt fennáll a kiküldő vállalkozás és a munkavállaló közötti közvetlen kapcsolat, és
- a vállalkozás normál körülmények között az első tagállam területén végzi tevékenységét, azaz a vállalkozás szokásszerűen Magyarország területén végez számottevő tevékenységet.

A kiküldöttek jogainak érvényesítése

A kiküldetés fennállása az illetékes biztosító által kiadott igazolással tanúsítható (E101 jelű nyomtatvány). Ennek hiányában a munkavállaló abban az országban válik biztosítottá, ahol a munkát végzi.

Egészségügyi szolgáltatás

A Magyarországon biztosított és állandó lakóhellyel Magyarországon rendelkező kiküldött személy külföldi munkavégzése ideje alatt a Megyei Egészségbiztosítási Pénztár által kiállított Európai Egészségbiztosítási Kártyával (vagy az azt helyettesítő nyomtatvánnyal) veheti igénybe az adott államban való tartózkodása során szükségessé váló egészségügyi szolgáltatásokat, ugyan olyan módon és feltételekkel, mintha ott lenne biztosított

Biztosítási és szolgálati idő

A kiküldött személy úgy tekintendő, mintha kiküldetésének ideje alatt is Magyarországon foglalkoztatnák. Ennek értelmében biztosítási időket a magyar szabályok szerint szerez.

Pénzbeli ellátások

A kiküldött munkavállaló pénzbeli ellátásokat a magyar szabályok szerint igényelhet magyar egészségbiztosítás szerveitől. Az ellátások alapja a magyarországi járulékalapot képező jövedelem.

Keresőképtelenség

A kiküldöttek a táppénzt ill. baleseti táppénzt a kiküldő magyar munkáltatón keresztül igényelhetik. A keresőképtelenséget azonban a munkavégzés szerinti tagállamban működő orvos a helyi szabályok szerint állapítja meg, melyet a munkavégzés helye szerinti állam társadalombiztosítási szerve az **E 115** jelű nyomtatvánnyal igazol.

A nyomtatvány igénylése

A nyomtatvány a foglalkoztató székhelye szerint illetékes Megyei Egészségbiztosítási Pénztárnál igényelhető a melléklet, illetve letölthető nyomtatványként is rendelkezésre álló igénylőlapon

A kérelem alaki kötöttség nélkül is benyújtható, de az alábbiakat feltétlenül tartalmaznia kell:

➤ a foglalkoztató

- nevét,
- címét,
- adószámát (nyilvántartási számát), és azt, hogy
- nem munkaerő-toborzó ügynökségként működik

☛ a **külföldi foglalkoztatás** adatait:

- a cég nevét, címét;
- a külföldi foglalkoztatás helyének címét;
- az adott helyen történő kiküldetés időtartama (...-tól...-ig),

☛ a **kiküldött munkavállaló(k)**ra vonatkozó alábbi adatokat:

- név,
- TAJ szám,
- születési idő;
- a kérelmező munkáltatóval fennálló munkaviszony kezdete;
- a kiküldetés kezdőnapját megelőző 30 napban fennálló biztosítási jogviszony megjelölése (amennyiben az a BSZJ-ben nem szerepel: igazolása);
- melyik céget terheli a munkabér és a társadalombiztosítási járulékok fizetésének kötelezettsége,
- a munkavállaló korábbi külföldi kiküldetésére vonatkozó adatok,
- a munkavállaló Magyarországon és a kiküldetés célországában folytatott tevékenységének jellege (TEÁOR szerint) és az általa betöltött munkakör.

A kérelemben a **foglalkoztatónak** továbbiakban az alábbiakról kell **nyilatkoznia**:

- ☛ A foglalkoztató nem munkaerő-kölcsönző, illetve –közvetítő és a munkaerő-kölcsönzés illetve -közvetítés a (társasági szerződés szerinti, illetve engedélyezett) tevékenységei között sem szerepel.
- ☛ a kiküldetés időtartama alatt folyamatosan fenntartja a munkaviszonyt a kiküldő munkavállalóval, különös tekintettel a munkavégzés meghatározásának jogára és a bérfizetési kötelezettségre;
- ☛ a kiküldetés időtartama alatt folyamatosan fizeti a járulékokat a munkavállaló után és teljesíti a foglalkoztatót terhelő egyéb (pl. bejelentési) kötelezettséget;
- ☛ a munkavállaló(i)t nem abból a célből küldi ki, hogy korábban kiküldött munkavállalókat felváltson a kiküldetés szerinti államban;
- ☛ a kiküldetési időszak lejártával biztosítja a munkavállalók részére a magyarországi továbbfoglalkoztatás lehetőségét;
- ☛ a másik tagállamban a magyarországi tevékenységéhez **hasonló**, illetve azzal **azonos gazdasági szektorba** tartozó tevékenységet folytat legalább a **kiküldetést megelőző 6 hónap** során;
- ☛ számottevő belföldi gazdasági tevékenységet folytat legalább a kiküldetést megelőző 6 hónap során, és Magyarországon nem csak a vállalat irányításában/igazgatásában dolgozó irodai alkalmazottakat foglalkoztat, továbbá megadja
 - a Magyarországon, belföldi megrendelések teljesítéséből, illetve külföldi tevékenységéből származó árbevétel arányát,
 - a Magyarországon termelésben/szolgáltatásnyújtásban foglalkoztatott munkavállalók számát, és a külföldön foglalkoztatott munkavállalókhöz viszonyított arányát, továbbá
 - szükség szerint egyéb adatokat, amellyel a belföldi gazdasági tevékenység számottevő jellege alátámasztható (pl. belföldi megrendelések száma és aránya a teljes megrendelés-állományhoz képest, belföldi termelőüzem adatai).

A fenti feltételek vizsgálatánál elsősorban a **kiküldő foglalkoztató nyilatkozata** az irányadó. A Megyei Egészségbiztosítási Pénztár a kérelem alapján a megjelölt munkavállaló nevére kiállítja az **E 101** jelű nyomtatványt és megküldi azt a foglalkoztatónak. A Megyei

Egészségbiztosítási Pénztár a foglalkoztató kérésére a kiküldött munkavállaló részére kiállítja az ún. „Kártyahelyettesítő Nyomtatványt” is, amely segítségével a kiküldött a kiküldetése szerinti tagállamban a kiküldetés során igénybe veheti az orvosilag szükségessé váló egészségügyi szolgáltatásokat. A foglalkoztató a kártyahelyettesítő Nyomtatvány kiadására vonatkozó igényét a Megyei Egészségbiztosítási Pénztárral a kiküldetési igazolásra irányuló kérelemmel párhuzamosan közölheti.

Több munkavállaló egyidejű kiküldése esetén a foglalkoztató a megrendelését csoportos igény formájában is benyújthatja az illetékes Megyei Egészségbiztosítási Pénztárnál.

A kiküldetés meghosszabbítása

A kiküldetés alapesetben legfeljebb 12 hónapig tart. Amennyiben azonban a kiküldetés során olyan körülmény merül fel, amelyből kifolyólag szükséges a tevékenységet a kiküldetés szerinti államban tovább folytatni, a kiküldetés legfeljebb további 12 hónappal hosszabbítható. Ehhez a kiküldetés szerinti tagállam illetékes szervének hozzájárulása kell, melyet a munkáltató által kitöltött [E 102](#) jelű nyomtatványon ad meg (a nyomtatvány a honlapról letölthető).

A kiküldetés megszakítása

A foglalkoztatás helye szerinti tagállamban a vállalkozás javára történő munkavégzés rövid megszakítása nem jelenti a kiküldetésnek a kiküldetés megszakítását. Amennyiben a munkáltató a kiküldetés végét követően ismételten ki kívánja küldeni, és a másik tagállamban a munkavégzés helye megegyezik az előző kiküldetés helyével, akkor a két kiküldetés folyamatosnak tekintendő és az új nyomtatvány érvényességi ideje nem haladhatja meg az előző kiküldetés kezdetétől számított 12 hónapot.

Azonos tagállamba irányuló új **kiküldetés** csak akkor jöhet létre, ha az előző kiküldetéstől **legalább 60 nap** eltelt.

A külföldi foglalkoztatás helye megváltozik:

A kiküldetés megszakítására irányadó szabályok szerint kell eljárni.

Fontos megjegyzés: a nyomtatvány utólag, visszamenőleges hatállyal csak különösen indokolt esetben, a körülmények vizsgálata után adható ki.

Felváltó kiküldetés tilalma

A Rendelet 14. cikk (1) bekezdés a) pontja értelmében nem valósul meg a kiküldetés, ha a kiküldöttet azzal a szándékkal küldik egy másik tagállamba, hogy ott átvegye a munkát egy olyan kiküldöttől, akinek a kiküldetése lejárt. A felváltó kiküldetés elbírálásánál elsősorban azt kell vizsgálni, hogy

- a felváltott és a felváltó kiküldött munkaköre megegyezik-e;
- egyértelműen megállapítható-e a felváltás szándéka (pl. a munkakör és a tevékenység teljes mértékben megegyezik és a felváltó kiküldetése közvetlenül a felváltott kiküldetésének lejártakor kezdődik);
- a korábban kiküldött mind a 12 hónapot kitöltötte-e, amikor felváltották.

Amennyiben a korábban kiküldött személy idő előtt kénytelen befejezni kiküldetését (pl. betegség, családi okok miatt), és a foglalkoztató ezt jelzi a kiküldetést igazoló szerv (Megyei Egészségbiztosítási Pénztár) részére, akkor az idő előtt hazatért dolgozó felváltása nem minősül jogellenes „felváltó kiküldetésnek”. Ilyen esetben az új kiküldött legfeljebb 12 hónapig érvényes E 101 jelű igazolást kaphat.

Amennyiben valamilyen, indokolt okból elengedhetetlenül szükségessé válik a korábbi kiküldött felváltása, a foglalkoztató és a felváltó kiküldött közös kérelmére a Rendelet 17. cikke alapján kivétel állapítható meg.

Kivétel megállapítása megegyezéssel

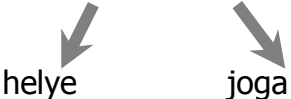
Több tagállam, illetve ezek illetékes hatóságai közös megállapodással eltérhetnek fenti rendelkezésektől is, bizonyos személyek, vagy személyek bizonyos csoportjai érdekében. Ilyen esetben elsődlegesen az érintett személy érdekeit kell figyelembe venni. A kivétel megállapítására irányuló kérelmet abban az államban kell beadni – lehetőség szerint a munkáltatónak és a munkavállalónak közösen – amelyben az adott munkavállaló a továbbiakban is biztosított kíván maradni. A kivétel feltétele természetesen, hogy az adott tevékenység azon államban alapozzon meg biztosítási kötelezettséget, melynek joghatóságát a munkavállaló választani kívánja.

A kiküldetés feltételei az Igazgatási Bizottság 181. sz. határozata alapján

(1) Munkajogi kötöttség a munkáltató és a foglalkoztatott között

✘ Munkaerő felvétel	Munkaerőt lehet kiküldetési céllal is felvenni A MUNKAERKÖZVETÍTÉS TILOS (nem szabad átadni / kölcsönözni) A munkavállaló a kiküldő államban korábban is biztosított volt
✘ Munkaszerződés, bérfizetés	Csak a kiküldő államban székhellyel/fiókteleppel rendelkező munkáltatóval
✘ Munkáltatói jogok / Utasítási jog	LEGALÁBB: ✘ Munkaviszony megszüntetése ✘ A munkavégzés jellegének meghatározása

(2) Kapcsolat a kiküldő cég és a kiküldő állam között

A vállalat rendszeres, számottevő tevékenysége	✘ Székhely / telephely ✘ Adminisztratív munkakörben foglalkoztatottak száma ✘ A munkavállalók felvételének helye (melyik államban) ✘ Szerződéskötések (megrendelések)
	 helye joga

✕ Üzleti forgalom (volumen)



ORSZÁGOS EGÉSZSÉGBIZTOSÍTÁSI PÉNZTÁR

Igénylőlap E 101 jelű nyomtatványhoz 12 hónapot meg nem haladó kiküldetés esetén

Munkavállaló(k) kiküldése ideiglenes munkavégzés céljából (14 (1) a) cikk)

(a Magyarországon fennálló biztosítási jogviszony igazolása az 1408/71/EGK rendelet alapján a munkavállalók átmeneti foglalkoztatása esetén az Európai Unió tagállamai, valamint Norvégia, Izland, Liechtenstein és Svájc területén)

Munkáltató adatai

Útmutató: A munkáltató az alábbi adatok megadásával igényelheti munkavállalói részére az E 101 jelű nyomtatványt, amely igazolja, hogy a munkavállaló a másik tagállamban történő, 12 hónapot meg nem haladó ideiglenes foglalkoztatása során a magyar társadalombiztosítási jogszabályok szerint biztosított.

Az igénylőlap géppel vagy nyomtatott nagybetűkkel töltendő ki.

Amennyiben a munkáltató több foglalkoztatottja számára igényel E 101 jelű nyomtatványt, ezt az igénylőlapot az igényléshez csak egyszer kell kitölteni.

A munkáltató teljes felelőssége tudatában nyilatkozik tevékenységéről az alábbiak szerint.

A munkáltató

A munkáltató megnevezése _____

Társadalombiztosítási nyilvántartási szám/adószám _____

A cégbejegyzés dátuma év hó nap

Munkaerő-kölcsönző vagy -közvetítőtevékenységet folytat, illetve engedélyezett tevékenységei között szerepel? ¹ Igen Nem

Kapcsolattartó személy neve _____

Telefon: _____ Fax: _____ e-mail: _____

A magyarországi székhely/telephely címe _____

irányítószám Település _____

Utca _____ Házszám _____ Postafiók _____

A munkáltató tevékenysége

A munkáltató (fő) tevékenysége Magyarországon ² _____

A munkáltató tevékenysége a másik tagállamban ² _____

A belföldi és külföldi Mezőgazdaság Ipar, ezen belül: Szolgáltatás, ezen belül
tevékenység az alábbi Építőipar kereskedelem
gazdasági ágazatba gépgyártás, szerelés Idegenforgalom
tartozik³ Élelmiszeripar Szállítás, közlekedés
 Egyéb pénzügyi szolgáltatás
 Egészségügyi és szociális
szolgáltatás

Egyéb (kérjük, jelölje meg) _____

Rendelkezik belföldi tevékenységgel? ¹ Igen Nem

¹ Kérjük, tegyen x-et a megfelelő négyzetbe

² A tevékenység megjelölése, jellegének rövid leírása (pl. építőipar, csőszerelés)

³ NACE besorolás szerint. A Magyarországon és a másik tagállamban végzett tevékenységnek azonos gazdasági ágba kell tartoznia

A belföldi tevékenység adatai a munkavállalók kiküldését megelőző 1 évben, de legalább 6 hónapban

A belföldi tevékenység pontos megjelölése _____

Belföldi tevékenység kezdete év hó nap

Adminisztratív munkakörben foglalkoztatott saját munkavállalók száma _____ fő

Saját munkavállalók száma adminisztratív dolgozók nélkül _____ fő

Ebből belföldön foglalkoztatott⁴ _____ fő Külföldön foglalkoztatott _____ fő

Össz-árbevétel aránya _____ % Magyarországi tevékenységből _____ % Külföldi tevékenységből

Megrendelések száma: _____ Magyarországi megrendelőktől _____ Külföldi munkavégzésre

Belföldi termelőüzem vagy építőipari kivitelezés helye⁵ _____

Tevékenység helye a kiküldetés szerinti államban

Megrendelő cég(ek)⁶ _____ Ország⁷ _____

1. cég/telephely _____

Irányítószám Település _____

Utca _____ Házsám _____ Postafiók _____

2. cég/telephely _____

Irányítószám Település _____

Utca _____ Házsám _____ Postafiók _____

A kiküldött munkavállalókat változó munkahelyen foglalkoztatja? Igen Nem

A munkáltató a kiküldöttet saját telephelyén foglalkoztatja? Igen Nem

A telephely címe⁸ _____

Irányítószám Település _____

Utca _____ Házsám _____ Postafiók _____

Kelt _____ év hó nap

Cégszerű aláírás

Pecset

⁴ A kiküldetés megelőző 12 hónap átlagában

⁵ Amennyiben nincs, ezt a mezőt üresen kell hagyni. Több belföldi termelőüzem vagy kivitelezés esetén elegendő a legjelentősebbet megjelölni.

⁶ Egy igénylőlapon legfeljebb 2 telephely adható meg

⁷ Egy igénylőlapon csak egy célország jelölhető meg. Országoként külön-külön igénylőlap töltendő ki.

⁸ Az E 101 nyomtatványon csak akkor kerül feltüntetésre, ha a munkavállalót a telephelyen foglalkoztatják

Munkavállaló adatai

Útmutató: A munkavállaló adatait tartalmazó lap kizárólag a munkáltató adatait tartalmazó lappal együtt érvényes. Egy munkáltatói adatlaphoz tartozhat több munkavállalói adatlap is, amennyiben a kiküldetés feltételei megegyeznek.

A munkavállaló

Családi név(nevek) _____
 Utónév(nevek) _____

Állampolgárság _____ TAJ

Születési dátum év hó nap

A magyarországi lakcím
 Irányítószám Település _____
 Utca _____ Házszám _____ Postafiók _____

A foglalkoztatás adatai

Foglalkoztatás kezdete év hó nap

Magyarországi tevékenység TEÁOR kódja _____
 Amennyiben a kiküldetés kezdete előtt még nem foglalkoztatják 30 napja
 A korábbi biztosítás megjelölése _____

Korábbi biztosítás kezdete év _____ hó nap

Végzett-e munkát kiküldöttként korábban az adott államban?
 Igen Nem

Ha igen, az előző kiküldetés utolsó napja év hó nap

Kiküldetés

A másik tagállamban végzett tevékenység pontos megjelölése _____
 Magyarországi tevékenység TEÁOR kódja _____

A kiküldetés kezdete év hó nap

A kiküldetés vége év hó nap

Egy korábban kiküldött munkavállaló felváltása céljából küldik ki? Igen Nem

Munkabérét és a járulékokat a kiküldetés alatt a kiküldő munkáltató fizeti? Igen Nem

Amennyiben nem, jelölje meg a bért/járulékot fizető céget
 Biztosított-e a munkavállaló továbbfoglalkoztatása a kiküldetés után? Igen Nem

Kártyahelyettesítő nyomtatvány kiállítása szükséges? Igen Nem

A munkavállaló munkaviszonya a kiküldetés során folyamatosan fennáll, a munkáltatói jogok teljes körét a kiküldetés alatt kizárólag a munkáltatói adatlapon feltüntetett munkáltató gyakorolja. A kiküldetés helye megegyezik a munkáltatói adatlapon feltüntetett megrendelő, illetve a munkáltató telephelyének címével.

Kelt _____ év hó nap

Cégszerű aláírás

Pecset