

Gellérné Lukács Éva – Kovács Réka

Szociális biztonsági koordináció és munkaerőmozgás – az Alpenrind-eset és az Osztrák Legfelsőbb Közigazgatási Bíróság ítélete

Social Security Coordination and Free Movement of Workers – The Alpenrind Case and the Final Decision of the Austrian *Verwaltungsgerichtshof*

Az Alpenrind-ügy két okból is fontos számunkra. Az ügyben egyrészt magyar kiküldő cégek is érintettek voltak, másrészt az Európai Bíróság ítélete fontos jogi kérdéseket döntött el a kiküldetés terén. Az Európai Bíróság kimondta, hogy a kiküldetést szociális biztonsági szempontból igazoló A1 formanyomtatványt mindaddig érvényesnek kell tekinteni, amíg azt a kiállító hatóság vissza nem vonja, továbbá, az igazolás utólag és visszamenőleges hatállyal is kiállítható. Megerősítést nyert tehát az igazolás deklaratív jellege. Az Európai Bíróság azt is megerősítette, hogy a család esete a főszabály alól kivételt képez. A nemzeti alapügyben eljáró Osztrák Közigazgatási Legfelsőbb Bíróság ennek fényében úgy döntött, hogy a kiküldött magyar munkavállalók helyzetét jogszerűen igazolták a magyar hatóságok által kiállított A1 igazolások, és nem állt fenn család, a véleménykülönbség a felváltó kiküldetés fogalmának eltérő értelmezéséből adódott.

Kulcsszavak: kiküldetés, kiküldött munkavállaló, A1 formanyomtatvány, felváltás, szociális biztonsági koordináció, Igazgatási Bizottság, Békéltető Testület

The Alpenrind case bears importance from two aspects. Firstly, the case concerned Hungarian posting undertakings, secondly, the judgement of the European Court of Justice settled core legal questions related to posting. The European Court of Justice has confirmed that the A1 form certifying the posting for social security purposes should be considered valid until it is withdrawn by the issuing authority and may be issued retrospectively and retroactively. The declaratory nature of the certificate was thus asserted. The European Court of Justice has also endorsed that fraud could be an exception to this main rule. In the light of this, the Austrian Supreme Administrative Court, acting in the main proceedings, adjudicated that the situation of the posted Hungarian workers was lawfully certified by A1 forms issued by the Hungarian authorities and that there was no fraud, the difference of opinion arose from a different interpretation of the concept of replacement.

Keywords: posting, posted worker, A1 form, replacement, social security coordination, Administrative Commission, Conciliation Board

Bevezetés

Az Európai Unió Bírósága a személyek szabad mozgása, azon belül is a szociális biztonsági jogosultságok kapcsán a közelmúltban több fontos döntést hozott. Kiemelendő ezek közül a C-527/16. sz. *Alpenrind és társai*-ügy,¹ részben annak magyar érintettsége, részben a tárgyául szolgáló jogintézmény, a szabad munkaerőmozgás, azon belül is a kiküldetés versenyképességi szempontú fontossága miatt.

A kiküldetés mint jogintézmény az utóbbi időben az egyes tagállamok európai uniós témájú politikai üzenetei szintjén is egyre gyakrabban jelenik meg, hiszen a nyugati országok az olcsó munkaerő beáramlása elleni küzdelmük keretében kívánják egyre szigorúbbá tenni ennek feltételeit, míg a keleti és déli államok számára kiemelten fontos, hogy az EU alapértékének számító szabad munkaerőmozgás vonatkozásában további korlátozásokra ne kerüljön sor. (Gellérné Lukács, 2018; Gellérné Lukács 2011:51–84; Fekete, 2018a:73–86; Fekete, 2018b:22–45; Kártyás, 2018:34–55.; Berke, 2018:176–177)

A kiküldetés kapcsán fontos megemlíteni, hogy annak munkajogi és szociális biztonsági aspektusait egymástól elkülönülten kezeli az uniós jog. Az *Alpenrind*-eset a szociális biztonsági aspektust érinti. Jelen cikk az esetjogi döntés bemutatásán túl az abban kapott válaszok alapján meghozott tagállami legfelsőbb bírósági ítélet és a vonatkozó magyar jogi norma bemutatására és elemzésére is vállalkozik.

¹ C-527/16. sz. *Alpenrind és társai*-ügy [ECLI:EU:C:2018:669].



A kiküldetés jogi szabályozási kerete

A szociális biztonsági koordinációs rendeletek

A szociális biztonsági rendszerek koordinációjáról szóló 883/2004/EK rendelet, illetve az annak végrehajtására szolgáló 987/2009/EK rendelet² (a továbbiakban: Rendeletek) célja, hogy a szabad mozgás jogát gyakorló uniós polgárok ne veszítsék el megszerzett jogosultságaikat, amikor ideiglenesen vagy állandó letelepedés céljával másik tagállamba költöznek, vagy ott vállalnak munkát. A Rendeletek nem harmonizálják, csupán koordinálják a tagállami szociális biztonsági ellátórendszereket, hiszen azok szervezése, tervezése és finanszírozása tagállami hatáskörbe tartozik.

Jelen jogeset szempontjából a Rendeletek legfontosabb alapelve, hogy egy uniós polgárra egyetlen tagállam szociális biztonsággal kapcsolatos jogszabályait kell alkalmazni minden szociális biztonsági jogosultság, illetve ellátás tekintetében [883/2004/EK rendelet 11. cikk (1) bekezdés]. (Gellérné Lukács, 2015:34–39; Hajdú–Lukács, 2001, 271–305) A kollíziós szabály célja, hogy ne fordulhasson elő, hogy a tagállami rendszerek, illetve az ellátásokra való jogosultságok különbözőségei miatt egyik uniós polgár akár több, míg egy másik egyik tagállamból se kapjon ellátást. Ez az úgynevezett alkalmazandó jog főszabály szerint a munkavégzés helyének joga („*lex loci laboris*”). A munkavállaló tehát ebben a tagállamban fizeti társadalombiztosítási járulékait, és itt igényelhet különböző ellátásokat is. A Rendeletek ugyanakkor a főszabály alól bizonyos eltéréseket engednek, ennek egyik legismertebb esete az úgynevezett kiküldetés. A 883/2004/EK rendelet 12. cikke a kiküldetésre vonatkozóan a következő feltételeket írja elő:

„Az a személy, aki az egyik tagállamban munkavállalóként dolgozik olyan munkáltató nevében, aki tevékenységét szokásosan abban a tagállamban végzi, és akit ez a munkáltató egy másik tagállamba küld, hogy ott nevében munkát végezzen, továbbra is az első tagállam szociális biztonsági szabályainak a hatálya alá tartozik, feltéve, hogy az ilyen munkavégzés várhatóan nem haladja meg a huszonnégy hónapot, és a kiküldött munkavállaló nem egy másik kiküldött személyt vált fel”.

Fenti definícióból a kivételszabály alkalmazásainak legfőbb feltételei meghatározhatók. Eszerint kiküldetés esetén a munkavállaló vagy önálló vállalkozó foglalkoztatására az őt alkalmazó vállalkozás nevében, de szokásos tevékenységfolytatási helyétől eltérő tagállamban kerül sor, ideiglenes jelleggel (maximum 24 hónap), és a kiküldött nem küldhető ki abból a célból, hogy egy másik kiküldött személyt felváltson. Amennyiben ezek a feltételek teljesülnek, a kiküldött a küldő ország jogszabályainak hatálya alatt maradhat, mely a kiküldött számára a biztosítási történet egybefüggőségét, míg a küldő vállalkozás számára adminisztratív könnyebbséget jelent. A munkaadónak előzetesen értesítenie kell a fogadó ország illetékes szerveit a kiküldetésről, és kérelmeznie kell az A1 nevű formanyomtatványt (használjuk az igazolás kifejezést is) saját országának társadalombiztosítási intézményétől. Az A1 formanyomtatvány igazolja,

² Az Európai Parlament és a Tanács 883/2004/EK rendelete (2004. április 29.) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról, HL L 166., 2004. 04. 30., 1. Az Európai Parlament és a Tanács 987/2009/EK rendelete (2009. szeptember 16.) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendelet végrehajtására vonatkozó eljárás megállapításáról, HL L 284., 2009. 10. 30., 1–42.



hogy a kiküldött munkavállaló a vállalkozás székhelye szerinti ország társadalombiztosítási rendszerének biztosítottja, és nem kell járulékot fizetnie a kiküldetés helye szerinti országban.

A 987/2009/EK végrehajtási rendelet a kiküldetések kapcsán további részletszabályokat határoz meg, fogalmakat tisztáz (például szokásosan abban az országban folytatja a tevékenységét, lényeges tevékenység stb.), illetve tartalmaz a jelen ügyet illetően egy fontos rendelkezést, a más tagállamban kiállított dokumentumok és bizonyítékok jogi értéke vonatkozásában. Az 5. cikk ugyanis kimondja, hogy a valamely tagállam intézménye által az alaprendelet és a végrehajtási rendelet alkalmazása céljából egy személy helyzetének bemutatására kiállított dokumentumokat, valamint a dokumentumok kiállításának alapjául szolgáló bizonyítékokat a többi tagállam intézményei mindaddig elfogadják, amíg azokat a kiállító tagállam vissza nem vonja, vagy érvénytelenné nem nyilvánítja. Amennyiben kétsége merül fel a másik tagállami intézménynek, kérheti a kiállító intézménytől a szükséges pontosításokat, valamint adott esetben a dokumentum visszavonását. A kiállító intézmény felülvizsgálja a dokumentum kiállításának alapját képező indokokat, és szükség esetén visszavonja a dokumentumot. Amennyiben az érintett intézmények között nem születik megállapodás, az ügyet az illetékes hatóságokon keresztül az Igazgatási Bizottság elé lehet terjeszteni.

Az Igazgatási Bizottság vonatkozó határozatai és a Gyakorlati Útmutató

A Rendeletek értelmezését segítő, a 883/2004/EK rendelet 71. cikke által létrehozott úgynevezett Igazgatási Bizottság határozatokat, ajánlásokat, vagy adott esetben más, értelmezést segítő dokumentumokat fogad el annak érdekében, hogy a Rendeleteket a tagállamok egységesen alkalmazzák. A kiküldetésekre vonatkozóan további részletszabályokat tartalmaz az úgynevezett A2 határozat,³ illetve egy, az alkalmazandó jog meghatározását az ügyintézők számára segítő Gyakorlati Útmutatót⁴ is elfogadtak. Utóbbi kapcsán különösen fontos megjegyezni, hogy az abban felsorolt gyakorlati példák között helyet kapott egy, a 883/2004/EK rendelet 12. cikkének utolsó fordulata, az úgynevezett felváltó kiküldetés fogalmának értelmezését segítő eset. Azt ugyanis, hogy egy kiküldött nem válthat fel egy másik kiküldött személyt, a tagállamok nemzeti szabályozásaikban, illetve gyakorlatukban többféleképpen értelmezték. A szűkebb értelmezés szerint a felváltás tilalma egy munkáltatótól származó kiküldöttek esetében értelmezhető és tilos, hiszen a küldő állam hatóságainak e feltétel ellenőrzését áll módjukban biztosítani. A tágabb értelmezés ugyanakkor minden olyan esetet e tilalom alá tartozónak vél, amelyben egy adott pozíciót betöltő kiküldött személyt bármelyik tagállam bármelyik vállalkozásától érkező másik kiküldött személyt követ. A Gyakorlati

³ A2. határozat 2009. június 12. a 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendeletnek a kiküldött munkavállalókra és az illetékes államon kívül ideiglenesen munkát végző önálló vállalkozókra alkalmazandó jogszabályokról szóló 12. cikke értelmezéséről, HL C 106., 2010. 04. 24., 5.

⁴ <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=hu> (A letöltés dátuma: 2019. 07. 10.)



Útmutató 2012 novemberében elfogadott módosítása által a dokumentumba beillesztett példa a tág értelmezést javasolta alkalmazni.⁵

Említést érdemel még fentiekben túl az Igazgatási Bizottság A1 határozata,⁶ amely egy úgynevezett békéltető eljárást kínál arra az esetre, ha a tagállamok az alkalmazandó jog meghatározásában nem értenek egyet. Az eljárást az Igazgatási Bizottság folytatja le, az általa kijelölt 12 tagú Békéltető Testület által, amely testület véleményét az Igazgatási Bizottság hagyja jóvá. Fontos körülmény, hogy tárgyi ügyben is sor került az Igazgatási Bizottság keretében Magyarország és Ausztria között az egyeztetési folyamatra. A Békéltető Testület a felváltó kiküldetés vonatkozásában a Rendelet Gyakorlati Útmutatóban is megjelenő tágabb értelmezését fogadta el, és ezért a kiállított nyomtatványok visszavonását tartotta volna szükségesnek. Az ügyben felmerülő ténykérdést, azaz a felváltás megtörténtét a Testület nem vizsgálta, döntése jogkérdésre vonatkozott.

Az Igazgatási Bizottság döntései, a határozatok, illetve útmutatók ugyan nem képezik az *acquis communautaire* részét,⁷ a tagállamok alapvetően tiszteletben tartják, végrehajtják azokat. Elfogadják ugyanis, hogy szükséges az egységes jogalkalmazás ezekben az ügyekben a mobilitással élők szociális jogainak védelme érdekében. Amennyiben egy ügy az Európai Bíróság elé kerül, mint jelen esetben az előzetes döntéshozatali eljárás kezdeményezésével, lehetőség van a Békéltető Testület előtti eljárás, vagy a testület döntése végrehajtását felfüggeszteni. Ez az *Alpenrind*-ügyben is megtörtént a békéltetés folyamatát (az adott ügyben történő végrehajtása) felfüggesztették.

A kiküldetésre vonatkozó kiemelt esetjogi döntések

A kiküldetések kapcsán az elmúlt évtizedekben, de főleg az utóbbi pár évben számos jogeset foglalkozott azzal a kérdéssel, hogy az alkalmazandó jogot tanúsító A1 igazolás vajon minden esetben kötelező erővel bír-e a fogadó állam hatóságára nézve, ahogy azt a végrehajtási rendelet 5. cikke előírja, vagy bizonyos esetekben ettől el lehet térni.

Az egyik legfontosabb esetjogi döntés a *Herbosch Kiere*⁸-ügyben született. Az Európai Unió Bírósága a Rendelet jogelődje, a 1408/71/EGK rendelet alapján kiállított, az A1 elődjét képező E101-es igazolás kapcsán megállapította, hogy a lojális együttműködés elve alapján a kiállító intézmény megfelelően kell hogy mérlegelje a releváns tényeket, és ezáltal garantálja az E101-es igazolásban szereplő megállapítások pontosságát. Az E101-es igazolás, amennyiben azt a vélelmet állítja fel, hogy az érintett munkavállalóra szabályosan kiterjed az őt alkalmazó vállalkozás székhelye szerinti tagállam

⁵ „A kiküldött munkavállaló másik kiküldött munkavállalóval történő felváltásának tilalmát nem csupán a kiküldő állam szempontjából, hanem a fogadó állam szempontjából is figyelembe kell venni. Az A fogadó tagállamban egy kiküldött munkavállaló nem váltható fel közvetlenül egy, a B kiküldő tagállamban székhellyel rendelkező ugyanazon vállalkozás által kiküldött munkavállalóval, sem egy, a B tagállamban letelepedett másik vállalkozás által kiküldött munkavállalóval, vagy egy, a C tagállamban székhellyel rendelkező vállalkozás által kiküldött munkavállalóval.” Uo., Útmutató, 13.

⁶ A dokumentumok érvényességére, az alkalmazandó jogszabályok meghatározására és a 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet szerinti ellátások biztosítására vonatkozó, párbeszéd alapult és békéltető eljárás létrehozásáról szóló, 2009. június 12-i A1. határozat, HL C 106., 2010. 04. 24., 1.

⁷ Ezt az Európai Bíróság többször is megerősítette, az *Alpenrind*-esetben is.

⁸ C-2/05. sz. *Herbosch Kiere NV*-ügy [ECLI:EU:C:2006:69].



társadalombiztosítási rendszere, főszabály szerint köti annak a tagállamnak az illetékes intézményét, ahol e munkavállaló munkát végez. A lojális együttműködés elve ugyanis a kölcsönös bizalom elvét is magában foglalja, egy ellenkező megoldás pedig veszélyeztetné az egy joghatóság elvét, illetve a jogbiztonságot. Ebből következőleg mindaddig, amíg az E101-es igazolást nem vonják vissza vagy nyilvánítják érvénytelennek, addig az köti a munkavállalás országának intézményeit és bíróságait. Az E101-es igazolást kiállító tagállam illetékes intézményének feladata tehát, hogy a kiadás megalapozottságát felülvizsgálja, és adott esetben visszavonja ezt az igazolást, amikor a munkavállaló munkavégzési helye szerinti tagállam illetékes intézménye kételyét fejezi ki az említett igazolás alapjául szolgáló tények, és ezáltal a benne szereplő megállapítások helytállóságával kapcsolatban. Ezt az értelmezést deklarálta az Európai Bíróság a közelmúltban az *A-Rosa Flussschiff*⁹-ítéletben is.

Az *Altun és társai*¹⁰ eset szintén hivatkozik a kiküldetés kapcsán kiállított igazolások jogi kötőerejére mindaddig, amíg a kiállító hatóság azokat vissza nem vonja. Újdonságként azonban ezt a már többször tett megállapítást kiegészíti azzal, hogy ez nem jelenti azt, hogy a jogalanyok csalárd módon vagy visszaélészerűen hivatkozhatnak az uniós jogi normákra. Amennyiben a munkavállaló kiküldetésének helye szerinti tagállam intézménye olyan konkrét információkkal fordul az E101-es igazolást kiállító intézményhez, amelyek arra engednek következtetni, hogy ezekhez az igazolásokhoz csalárd módon jutottak hozzá, akkor a lojális együttműködés elve alapján a kiállító intézmény feladata, hogy ezen információk fényében felülvizsgálja az említett igazolások kiállításának megalapozottságát, és adott esetben visszavonja azokat. Amennyiben ez utóbbi intézmény elmulasztja az ilyen felülvizsgálat észszerű határidőn belüli lefolytatását, akkor az említett információkra való hivatkozás lehetőségét bírósági eljárás keretében is biztosítani kell annak érdekében, hogy a munkavállalók kiküldetésének helye szerinti tagállam bírósága figyelmen kívül hagyja a szóban forgó igazolásokat. A konkrét jogeset szerint a belga társadalombiztosítási felügyelet által Bulgáriában folytatott vizsgálat megállapítása szerint az alapügyben szóban forgó munkavállalókat kiküldő bolgár vállalkozások nem végeztek semmilyen jelentős tevékenységet Bulgáriában, viszont az igazolások felülvizsgálata és visszavonása iránti kérelmet elbíráló, illetékes bolgár intézmény elmulasztotta figyelembe venni e megállapításokat, amikor felülvizsgálta ezen igazolások kiállításának megalapozottságát. Ilyen esetekben a Bíróság döntése értelmében a nemzeti bíróság figyelmen kívül hagyhatja a szóban forgó E101-es igazolásokat, és e bíróság feladata annak eldöntése, hogy az alkalmazandó nemzeti jog alapján megállapítható-e a munkavállalók csalárd módon megszerzett igazolásokkal történő kiküldetésével gyanúsított személyek felelőssége.

Az Alpenrind és társai-ügy jelentősége

Az Alpenrind az élőállat- és húskereskedelem területén működő társaság, amely 1997 óta bérelt vágóhidat üzemeltet Salzburgban. 2007-ben húsfeldarabolásra és csomagolásra

⁹ C-620/15 sz. Rosa Flussschiff-ügy [ECLI:EU:C:2017:309].

¹⁰ C-359/16. sz. Altun-ügy [ECLI:EU:C:2018:63].



vonatkozó szerződést kötött a magyarországi székhelyű Martin-Meattal, akik 2012. január 31-től vágási szolgáltatást nyújtottak. A darabolási és csomagolási munkákat egy 2012. január 24-én két évre kötött szerződés alapján a magyarországi székhelyű Martimpex vette át, amelyet ismét a Martin-Meattal való szerződés követett a darabolási feladatokat illetően. Fontos körülmény, hogy az Alpenrind vette meg a marhát, a magyar cégek daraboltak/csomagoltak, az Alpenrind adta el a kész terméket. Az Alpenrind vállalatnak végig a tulajdonában volt az áru, darabszám alapján fizetett a magyar cégeknek. A munkákat minden esetben az Alpenrind helyiségeiben Ausztriába kiküldött munkavállalók végezték. Hozzávetőlegesen 250 munkavállaló részére a magyar szociális biztonsági intézmény a magyar szociális biztonsági jogszabályok alkalmazását tanúsító A1 igazolást állított ki.

Az osztrák szociális biztonsági intézmény a munkavállalók ausztriai biztosítási kötelezettségét megállapító határozatot hozott, amelyet a vállalat az osztrák bíróságok előtt megtámadott. Az eljáró osztrák bíróság előzetes döntéshozatali eljárásban az alábbi kérdésekkel fordult az Európai Unió Bíróságához:

1. Érvényesül-e a [987/2009] rendelet 19. cikkének (2) bekezdése szerinti dokumentumoknak [az e rendelet] 5. cikkében meghatározott kötelező ereje?
2. Az első kérdésre adandó igenlő válasz esetén:
 - a) Akkor is érvényesül-e a dokumentumok hivatkozott kötelező ereje, amikor korábban [az igazgatási bizottság] előtt olyan eljárást folytattak, amely nem vezetett megállapodásra, és a vitatott dokumentumok visszavonását sem eredményezte?
 - b) Akkor is érvényesül-e a dokumentumok ezen kötelező ereje, amikor csak azt követően állítják ki az A1 igazolást, hogy a fogadó tagállam hivatalosan megállapította a jogszabályai alapján fennálló biztosítási kötelezettséget? Visszamenőleges hatályú-e ezekben az esetekben ez a kötelező erő?
3. Amennyiben meghatározott feltételek mellett a 987/2009/EK rendelet 19. cikkének (2) bekezdése szerinti dokumentumok kötelező ereje korlátozott: Ellentétes-e a 883/2004/EK rendelet 12. cikkének (1) bekezdésében szereplő felváltó kiküldetés tilalmával az, hogy a felváltásra nem ugyanazon, hanem valamely más munkáltató általi kiküldés következtében kerül sor?

Jelentősége van-e e tekintetben annak, ha

- a) e munkáltató székhelye ugyanabban a tagállamban van, mint az első munkáltató székhelye, vagy ha
- b) az első és a második kiküldő munkáltató között személyi és/vagy szervezeti összefonódások állnak fenn?"

2018. szeptember 6-án meghozott ítéletében a Bíróság – első megállapításával – megerősítette a korábbi ítéleteiben kimondott azon álláspontját, miszerint a valamely tagállam által kiállított A1 igazolás nemcsak a tevékenység végzésének helye szerinti tagállam szociális biztonsági intézményeit, hanem annak bíróságait is (a joggal való visszaélés és a csalás esetén túl) mindaddig köti, míg ezt az igazolást az azt kiállító tagállam vissza nem vonja, vagy érvénytelennek nem nyilvánítja. Megjegyzi továbbá, hogy már a 987/2009/EK rendeletet megelőző ítélkezési gyakorlat is tartalmazta a kiállított



dokumentumok kötelező erejére vonatkozó rendelkezést, és ha az uniós jogalkotó a 987/2009/EK rendelet elfogadásakor e tekintetben el kívánt volna térni a korábbi ítélezési gyakorlattól abba az irányba, hogy a tevékenység végzése szerinti tagállamok bíróságait ne kössék a valamely más tagállamban kiállított A1 igazolások, ezt kifejezetten elő is írhatta volna. A jogbiztonság, illetve a tagállamok illetékes intézményei közötti lojális együttműködésre alapított rendszer kerülne veszélybe, ha az illetékes nemzeti intézmény a fogadó tagállam bíróságához fordulva érvénytelennek nyilváníthatná az A1 igazolást, ezért is szükséges a kötelező erő megerősítése.

A Bíróság a fentiekhez hozzáteszi, hogy a kötelező erő fennáll akkor is, ha a két tagállam illetékes hatóságai a szociális biztonsági rendszerek koordinációjával foglalkozó Igazgatási Bizottsághoz fordultak, amely megállapította, hogy az igazolásokat tévesen állították ki és azt vissza kell vonni.¹¹

Az Európai Bíróság harmadik fontos megállapítása az igazolások kiállításának visszamenőleges lehetőségét érinti. Abból indul ki, hogy a (korábbi, a 987/2009 rendelet által felváltott) 574/72/EGK rendelet 11a. cikke alapján kiállított E 101-es igazolás visszamenőleges hatállyal is bírhat, továbbá a 883/2004 és a 987/2009 rendeletről következően az uniós szabályozásban semmi sem képezi annak akadályát, hogy az A1 igazolások esetében analógiát alkalmazzanak. A 987/2009 rendelet 15. cikkének (1) bekezdése pedig kifejezetten tartalmazza a más tagállamban folytatott tevékenységhez kapcsolódó értesítési kötelezettség kapcsán, hogy arra „lehetőleg előzetesen” kell sort keríteni. Az A1 igazolásnak az érintett munkavégzési időszak vége előtti – vagy akár utáni – kiállítása is lehetséges tehát.

A jelen esetben új körülmény volt, hogy az osztrák hatóságok a kiküldött magyar munkavállalókat saját szociális biztonsági rendszerük hatálya alá vonták. Az Európai Bíróság szerint – mivel az osztrák hatóság határozata nem minősül az 5(1) cikk alapján bemutatandó dokumentumnak, és mivel az A1 igazolás visszavonásig vagy érvénytelenné nyilvánításig érvényes – az A1 igazolás még akkor is alkalmazható visszamenőleges hatállyal, ha ezen igazolás kiállításának időpontjában a tevékenység végzése szerinti tagállam illetékes intézménye már határozatot hozott, amely szerint az érintett munkavállaló biztosítási kötelezettsége e tagállamban áll fenn.

Az Európai Bíróság negyedik megállapításával végezetül eldönti a régóta húzódozó értelmezési kérdést, és egyértelműen dönt a felváltó kiküldetés tágabb, illetve szűkebb értelmezése között, mégpedig az előbbi javára. Ítéletében kimondja, hogy abban az esetben, ha a munkáltatója által egy másik tagállamban történő munkavégzés céljából kiküldött munkavállalót egy másik munkáltató által kiküldött munkavállaló vált fel, ez utóbbi a továbbiakban nem tartozhat azon tagállam jogszabályainak hatálya alá, amelyben munkáltatója szokásos tevékenységét végzi. Ez azt jelenti tehát, hogy abban az esetben, ha bármely tagállam bármely munkáltatója az adott álláshelyen korábban kiküldött munkavállalót foglalkoztatott, akkor az ő helyére nem küldhető ki sehonnan sem munkavállaló, illetve az ilyen felváltás esetén az illető személy nem minősülhet kiküldöttnek, hanem őt a fogadó állam szociális biztonsági rendszerében kell biztosítani,

¹¹ Az Európai Bíróság e tekintetben megjegyzi, hogy az Igazgatási Bizottság szerepe e keretek között arra korlátozódik, hogy összeegyeztesse a tagállamok azon illetékes hatóságainak álláspontjait, amelyek hozzá fordultak, és a megállapításai csupán véleményértékűek, azoknak kötelező ereje nincs.



a „*lex loci laboris*” fő elv alapján. E tekintetben irreleváns, hogy a két érintett munkavállaló munkáltatóinak székhelye ugyanazon tagállamban található, vagy közöttük esetlegesen személyi vagy szervezeti összefonódások állnak fenn.

Az Osztrák Közigazgatási Legfelsőbb Bíróság (*Verwaltungsgerichtshof*) ítélete

Az Osztrák Közigazgatási Legfelsőbb Bíróság (*Verwaltungsgerichtshof*) 2018. október 10-én hozott 24 oldalas ítéletében elutasította a salzburgi egészségbiztosítási pénztár azon követelését, hogy tekintse osztrák biztosítottaknak az Alpenrind osztrák cég megbízása alapján a Martin Meat és Martimpex Meat magyar cégek (Kft.-k) által Ausztriába kiküldött munkavállalókat.¹²

Ítéletét az A1 igazolás kötőerejére alapította, miszerint az mindaddig érvényes, míg a kiállító hatóság vissza nem vonja. Ennek értelmében a kiküldött munkavállalók – a magyar cégek álláspontjával összhangban – magyar biztosítottaknak tekintendők, jogsértés nem volt megállapítható. A felváltó kiküldetés fennállására nem tért ki az ítélet, tehát az érdemben nem befolyásolta a döntést.

Ezen fő megállapítások mellett két aspektust emelnénk ki az ítéletből. Egyrészt azt a sajátos megközelítést, amely az egészségbiztosító érvelésében jelenik meg, miszerint a két különálló céget (tehát a kiküldötteket küldő és a kiküldötteket fogadó cégeket) kell-e, lehet-e egy gazdasági entitásnak tekinteni az osztrák jog alapján. A másik aspektus a csalásra vonatkozó megközelítés.

Különböző felek együttműködése („Einheitlicher Betrieb”)

A salzburgi egészségbiztosítási pénztár azt kérte az elsőfokú osztrák bíróságtól, hogy állapítsa meg a kiküldött magyar munkavállalók osztrák társadalombiztosítási jog hatálya alá tartozását. Az egészségbiztosító nem ismerte el, hogy a szolgáltatásnyújtás szabadsága alapján vállalkozások együttműködéséről van szó, és a munkavállalók foglalkoztatását ezen belül kell értelmezni. Álláspontja szerint a kiküldő és a fogadó vállalkozás – jogi jellege szerint – egyetlen társaságnak minősül az osztrák Ptk. szerint. Ezt arra alapozta, hogy maga a vágóhíd egységes üzem, akkor is, ha az egyes végrehajtható fázisok (vágás, csontozás stb.) jogi értelemben egymástól elkülönült cégek feladatkörébe kerültek. Valójában a jogi konstrukció mesterségességére utalva kívánta elérni, hogy a bíróság minősítse egy cégnek az együttműködőket, és mivel így egyetlen osztrák jog hatálya alá tartozó cég maradt volna, annak munkavállalóit is szükségszerűen osztrák biztosítottaknak kellett volna minősíteni.

Az elsőfokú bíróság elutasította a kérelmet arra hivatkozva, hogy nem szükséges egy cégnek lennie a vágóhídnek, és a különböző cégeknek nem volt egy egységes

¹² Ro 2016/08/0013-12, Ro 2016/08/0014-13, 10. Oktober 2018.



akarata a cél végrehajtására („*gemeinsame Zweckverfolgung*”).¹³ Kimondta, hogy különböző lehet a részvételi arány a munkavégzésben és a nyereségből való részesedésben is. Lehet az együttműködés lazább vagy szorosabb, ez a felek vállalkozási szabadságának a része. A konkrét esetben úgy ítélte meg, hogy a különböző cégeknek jól meghatározható, különböző feladatuk volt, különböztek tulajdonosi szerkezetükben, személyi állományukban és tevékenységükben. A bíróság szerint jól meghatározható alá-fölé rendeltségben működtek. Az Alpenrind (osztrák megrendelő cég) határozta meg a feldolgozandó mennyiséget, a feldolgozás módját, az eladásokat és a reklámstratégiát. Erre a bedolgozó (magyar) cégeknek semmilyen befolyása nem volt. A bedolgozó cégeknek csak az volt a feladatuk, hogy az Alpenrind-cég által meghozott döntéseknek megfelelően dolgozzanak, konkrét vállalkozási díjért, a nyereségből ezért is nem részesedtek. Mindezekre tekintettel nem lehetséges azt állítani, hogy egy cég lettek volna, amely ugyanazt a célt követi egységes akaratelhatározással.

A salzburgi egészségbiztosítási pénztár azt is állította, hogy a vágóhídon dolgozókat egybetartozó személyi állománynak kell tekinteni, és végső soron minden munkavállaló tevékenységéért a megrendelő osztrák cég (Alpenrind) felelős. Egyfajta egyetemlegességet kívánt érvényesíteni vele szemben, és erre alapozni az összes munkavállaló társadalombiztosítási járulékainak befizetési kötelezettségét Ausztriában. Ezt arra alapozta, hogy a vágóhíd harmadik személyek felé – azaz „kifelé” – egy egységes üzemmént jelent meg, még a honlapján is erre utaló megjegyzések voltak megtalálhatók. Az elsőfokú bíróság ezt is elutasította, megerősítve, hogy elkülönült cégek végezték a munkát, elkülönült személyi állománnyal.

Az eljárás ideje alatt, 2015. június 15-én az Európai Bíróság eldöntött egy ügyet (C-586/13 *Martin Meat Kft.-ügy*¹⁴), amely szintén munkaerőmozgással foglalkozott. Ebben az Európai Bíróság értékelte azokat a feltételeket, amelyek utalhatnak kiküldetésre, és amelyek nem. Kimondta, hogy: „Főszabály szerint arra, hogy nem e kihelyezés a szóban forgó szolgáltatásnyújtás tulajdonképpeni tárgya, többek között azon körülmények utalnak, hogy a szolgáltatásnyújtó viseli a szerződésben megállapított szolgáltatás nem megfelelő teljesítésének következményeit, és hogy e szolgáltatásnyújtó szabadon határozhatja meg, hány munkavállalónak a fogadó tagállamba való kiküldését tartja hasznosnak. Ezzel szemben az a körülmény, hogy az a vállalkozás, amely e szolgáltatás kedvezményezettje, az említett szolgáltatásnak az említett szerződésnek való megfelelését ellenőrzi, vagy hogy az említett szolgáltatásnyújtó munkavállalóinak általános jellegű utasításokat adhat, önmagában nem enged munkaerő rendelkezésre bocsátásának fennállítására következtetni.”

A másodfokú bíróság jelezte ítéletében, hogy ez az ügy is arra utal, hogy nem lehet egy cégnek tekinteni a szolgáltatás nyújtásában részt vevő partnereket, hanem azokat külön gazdasági entitásként kell kezelni.

A C-586/13. számú ügyből azt is figyelembe vette a másodfokú bíróság, hogy nem rontja le a kiküldetést, ha a megrendelő vállalkozás ellenőrzi a teljesítést, vagy éppen általános jellegű utasításokat ad. Kimondta, hogy az a tény, hogy a vágóhidat az osztrák megrendelő felelősségére üzemeltették, nem egyenlő azzal, hogy a megrendelő az összes,

¹³ Uo., az ítélet 14. pontja.

¹⁴ C-586/13. sz. *Martin Meat-ügy* [ECLI:EU:C:2015:405].



a vágóhídon foglalkoztatott munkavállaló foglalkoztatója, illetve a kérdéses munkavállalók kizárólagos munkaadójának a kiküldő magyar felet kell tekinteni.¹⁵

Csalás fennállásának elvetése az adott ügyben

Az Osztrák Közigazgatási Legfelsőbb Bíróság hosszan értekezik ítéletében az A1 igazolások joghatásáról.¹⁶ Megállapítja, hogy minden munkavállalónak volt a magyar egészségbiztosító által kiadott A1 igazolása. Idézi a 987/2009/EU rendelet 5. cikkének (2) bekezdését és 19. cikkének (2) bekezdését is, amely szerint addig érvényesnek kell tekinteni az A1 igazolásokat, amíg azokat a kiállító hatóság vissza nem vonja. Továbbá, hogy a nemzeti bíróságok sem bírálhatják felül az A1 igazolás abszolút érvényességét. Utal az A1 igazolás joghatásával kapcsolatos *Banks*-ügyre is, amelynek konklúziója, hogy az önálló vállalkozók esetében is érvényes az A1 (az ügy idején E101) igazolás kötőereje, mégpedig visszamenőleges hatállyal.¹⁷

Végül a család kérdését járja körbe a bíróság, az *Altun*-ügy fényében.¹⁸ Kimondja, hogy álláspontja szerint jelen esetben nem lehet csalásról beszélni, mert a Felek között a vitát egy olyan, a felváltó kiküldetéssel kapcsolatos jogértelmezésbeli különbség okozta, amelyet végül az Európai Bíróságnak kellett eldöntenie.¹⁹ Ez a döntés a fentebb részletesen elemzett kérdés, miszerint szűken vagy tágan kell értelmezni a felváltó kiküldetésre vonatkozó tilalmat. Mint fentebb utaltunk rá, az Európai Bíróság a tág értelmezés mellett döntött, miszerint egy kiküldött munkavállalót egy másik vállalkozás által korábban kiküldött munkavállaló felváltása céljából sem lehet kiküldeni, nemcsak a saját vállalkozás saját munkavállalóinak felváltása céljából.

Hatások a magyar jogi szabályozásra

A Rendeletek közvetlenül alkalmazandók ugyan, de egyes eljárási kérdések rendezése szükséges a nemzeti jogban is, amely segíti a nem kötelező erejű igazgatási bizottsági határozatok végrehajtását is. Az esetjogi döntések kapcsán is szükséges természetesen annak vizsgálata, hogy igényel-e a jogalkotótól jogszabálmódosítást, hogy az ítéletben foglaltaknak egy tagállamban érvényt szerezzenek.

Az *Alpenrind*-esetben tett bírósági megállapításoknak Magyarországon a felváltó kiküldetés szabályozása kapcsán van relevanciája. A szűkebb értelmezést osztva Magyarország korábban a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultokról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény végrehajtásáról szóló 195/1997. (XI. 5.) Korm. rendelet 24. § (2) d) pontjában – a munkáltatótól a kiküldetés feltételeinek való megfelelés kapcsán várt nyilatkozatok között – csupán

¹⁵ Az Osztrák Közigazgatási Legfelsőbb Bíróság ítéletének 17. pontja.

¹⁶ *Ibid.*, az ítélet 18-24. pontjai.

¹⁷ C-178/96. sz. *Banks*-ügy [ECLI:EU:C:2000:169].

¹⁸ C-359/16 *Altun*-ügy [ECLI:EU:C:2017:850].

¹⁹ Az Osztrák Közigazgatási Legfelsőbb Bíróság ítéletének 42. pontja: „Vielmehr ging es um unterschiedliche Rechtsansichten hinsichtlich des Ablöseverbots, die nunmehr vom EuGH geklärt wurden.”



arról rendelkezett, hogy nem lehetséges a munkáltató által korábban kiküldött munkavállaló felváltása. A jogalkotó 2017. január 1-jei hatállyal – azaz még az *Alpenrind*-ítéletet megelőzően – pontosította a korábbi rendelkezést. A kiegészített d) pont²⁰ szerint tehát a munkáltatónak nyilatkoznia kell, hogy a munkavállalót nem abból a célból küldi ki, hogy egy korábban kiküldött munkavállalót felváltson (ez eddig is szerepelt, de itt csak saját korábbi munkavállalójáról volt elvárt, hogy nyilatkozzon), illetve nincs tudomása arról, hogy az álláshelyet a kiküldetést megelőzően egy másik kiküldött töltötte be (ez utóbbi a kiegészítés). Tekintettel arra, hogy a küldő tagállam hatóságától nem várható el, hogy minden egyes kiküldetés kapcsán ellenőrizze (és nehezen is tudná a gyakorlatban ezt megtenni), hogy egy külföldi munkáltató alkalmazott-e a meghirdetett álláshelyen korábban kiküldött személyt, a jogalkotó az erről való meggyőződés szükségességét az érintett munkáltatóra telepíti. Ez a jogi szabályozás valószínűsíthetően elégséges az *Alpenrind*-eset fényében is ahhoz, hogy a felváltó kiküldetés szélesebb értelmezése érvényesüljön. Amennyiben a munkáltató nem valós nyilatkozatot tesz, és a külföldi hatóságtól jelzés érkezik, hogy felváltó kiküldetés valósul meg, akkor természetesen szükséges az egyeztetési eljárás lefolytatása, a tényállás alapos vizsgálata a nyomtatványt kiállító hatóság részéről. Amennyiben a felváltó kiküldetésre hivatkozás megalapozott, akkor kerül sor az A1 igazolások visszavonására.

Felhasznált irodalom

- BERKE Gyula (2018): A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 11. évf. 1-2. sz. 176–177.
- FEKETE, Sára (2018a): Preserving Intra-Corporate Mobility Between the UK and the EU After Brexit. *ELTE Law Journal*, No. 1. 73–86.
- FEKETE, Sára (2018b): The Challenges of Defining Posted Workers. *Magyar Munkajog/Hungarian Labour Law*, 1. sz. 22–45.
- GELLÉRNÉ LUKÁCS ÉVA (2015): Biztosítás külföldi munkavégzés esetén. *HR & Munkajog*, 10. sz. 34–39.
- GELLÉRNÉ LUKÁCS, ÉVA (2011): Free Movement of Persons – a Synthesis. In SOMSSICH, Réka – SZABADOS, Tamás eds.: *Central and Eastern European Countries after and before the Accession*. Budapest, ELTE ÁJK. 51–84.
- GELLÉRNÉ LUKÁCS, ÉVA (2018): European Labour Authority: The guardian of posting within the EU? *Magyar Munkajog/Hungarian Labour Law*, 1. sz. 1–21.
- HAJDÚ József – LUKÁCS ÉVA (2001): Népeségmozgások és szociális védelem az Európai Unióban. In LUKÁCS ÉVA – KIRÁLY Miklós szerk.: *Migráció és Európai Unió*. Budapest, AduPrint. 271–305.
- KÁRTYÁS Gábor (2018): A kiküldött munkavállalókra vonatkozó uniós joggyakorlat fejlődésének elemzése, különös tekintettel a magyar vonatkozású esetekre. *Magyar Munkajog/Hungarian Labour Law*, 2. sz. 34–55.

²⁰ Megállapította: 466/2016. (XII. 23.) Korm. rendelet 8. §. Hatályos: 2017. január 1-től.



Internetes forrás

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=hu> (A letöltés dátuma: 2019. 07. 10.)

Jogforrások

- Az Európai Parlament és a Tanács 883/2004/EK rendelete (2004. április 29.) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról
- Az Európai Parlament és a Tanács 987/2009/EK rendelete (2009. szeptember 16.) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendelet végrehajtására vonatkozó eljárás megállapításáról
- A1. határozat (2009. június 12.) a dokumentumok érvényességére, az alkalmazandó jogszabályok meghatározására és a 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet szerinti ellátások biztosítására vonatkozó, párbeszédre alapuló és békéltető eljárás létrehozásáról
- A2. határozat (2009. június 12.) a 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendeletnek a kiküldött munkavállalókra és az illetékes államon kívül ideiglenesen munkát végző önálló vállalkozókra alkalmazandó jogszabályokról szóló 12. cikke értelmezéséről
- 195/1997. (XI. 5.) Korm. rendelet a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény végrehajtásáról



