



Nemzetközi üzleti utazások – Munkavégzési feltételek

Címzett Küldő ország HR referens,
Minden munkavállaló az EU-ban, Izlandon,
Liechtenstein-ben, Norvégiában és Svájcban

Téma **Munkafeltételek nemzetközi üzleti utazás és rövid távú kiküldetés során Magyarországon (Posting irányelv)**

Robert Bosch Energy and
Body Systems Kft.
3501 Miskolc, Pf. 655
Visitor:
3526 Miskolc
Robert Bosch Park 3
Tel +36 46 518-600
Fax +36 46 518-890
www.bosch.hu

1 Kiküldetési regisztráció Magyarországra érkező munkavállalók esetén

25 January 2023

A Magyarországon történő tartózkodás üzleti utazásnak tekintendő, ha a munkavállaló egy másik ország cége által van foglalkoztatva és Magyarországon tartózkodik meghatározott ideig a munkáltató felhatalmazására.

Ha a külföldi munkáltató – valamely harmadik személlyel, pl magyarországi Bosch tagvállalattal kötött szolgáltatás nyújtására irányuló megállapodás alapján - a munkavállalóját Magyarország területén olyan munkaviszonyban foglalkoztatja, amelyre a magyar Munka Törvénykönyvének hatálya nem terjed ki, a jelen tájékoztatóban foglalt szabályok akkor is betartandók.

A következő célokkal történő üzleti utazások esetén nem szükséges a kiküldetési regisztráció: részvétel találkozón, megbeszélésen vagy tárgyaláson és részvétel workshopokon.

Minden munkavállalónak, aki Magyarországra utazik egy másik Európai Unió országából üzleti céllal, jelentkeznie kell A1-es igazolásért (Társadalom Biztosítási Igazolás) és magánál kell tartania a dokumentumot a magyarországi tartózkodás során, függetlenül az utazás időtartamától.

A külföldi munkavállaló, aki munkavállalási céllal érkezik Magyarországra a kiküldetési rendszerben, a küldő országban informálódnia kell a kompetens munkaügyi hivataltól, a munkáltató származási ország jogszabályai szerinti kötelezettségeiről.



Az Európai Parlament és Tanács 2014/67/EU-s irányelv alapján, 2014 Májusától a következő előírásokat határozta meg a kiküldetési regisztráció esetében:

25 January 2023

Page 2 of 6

1.1 Kiküldetés bejelentés

A munkáltató köteles bejelenteni a kiküldetést az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőségnek (OMMF) a következő információkkal:

- A szolgáltató azonosítója
- A száma és azonosítója a kiküldetésre érkező munkavállalóknak
- A kapcsolattartó személy azonosítója
- A munkavállalás helye(i)
- A munkavállalás természete, ami indokolja a kiküldetés bejelentést

Informálódási célzattal, kérjük látogassa meg a magyar kiküldetési regisztráció weboldalt, [az OMMF weboldalát](#).

FONTOS INFORMÁCIÓ: A kiküldetés bejelentésének a kiküldetés megkezdődéséig meg kell kezdődnie a törvényesen szükséges információkkal. Későbbi változások esetén a cégnek nem szükséges bejelentést tennie az OMMF felé.

Kiküldetési bejelentés esetén kérjük használja [belső Bosch Magyarország Üzleti utazás regisztráció](#) felületünket.

1.2 Egyéb kötelezettségek

A munkáltató köteles kijelölni egy kapcsolattartó személyt az OMMF-al (Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség) és, ha szükséges, kapcsolatot tartani a szociális partnerekkel.

A kiküldetése egésze alatt a munkaáltatónak nyomtatott vagy elektronikus formában a következő dokumentumokkal kell rendelkeznie:

- munkaszerződés
- bérlap/bérfizetési bizonyíték
- munkaidőnyilvántartási dokumentum tisztán elkülönítve a Magyarországi munkavégzés során



A munkáltatónak a fent említett dokumentumokat az OMMF felhívására kell benyújtania **a kiküldetés befejezését követő három éven belül.**

25 January 2023

Page 3 of 6

A munkavállalókat kiküldő közvetlen munkáltató vállalkozót egyetemlegesen felelőssé lehet tenni a kiküldött munkavállalónak járó késedelmes nettó kifizetésért. (Ez a kötelezettség csak az Európai Gazdasági Térségben letelepedett szolgáltatók által kiküldött munkavállalókra vonatkozik)

2 Bérkifizetés – Alapbér

Minimálbér (12 havi fizetés egy éven belül) Magyarországon 2022

Pozíciók:

-NEM igényelnek középfokú végzettséget vagy középfokú szakképesítést:

- a.) órabér esetén: bruttó 1.334 Ft/óra,
- b.) havi bér esetén: bruttó 232.200 Ft/hó

- Középfokú iskolai végzettséget vagy középfokú szakképzettséget igénylő:

- c.) órabér esetén: bruttó 1. 704 Ft/óra,
- d.) havi bér esetén: bruttó 296.400 Ft/hó

3 Javadalmazás - jogszabályban meghatározott juttatások

A Munkáltató megbízásából a munkavégzés helyén (a kiküldetés időtartama alatt a munkavégzés helyén) kívüli munkavégzés miatt felmerült költségek (pl. utazási, szállás-, étkezési és étkezési költségek) megtérítése. Felhívjuk figyelmét, hogy a törvényi szabály szerint minden igazolt költséget meg kell téríteni.

Napidíj (magyar üzleti útra vonatkozó szabályozás)

Külföldre történő üzleti utazás esetén: minimum bruttó 15 EUR (8 óra utazási idő felett, de nem egész nap), 20 EUR (egész nap/24 óra)/nap. A külföldi napidíj összegét a Bosch országspecifikusan határozza meg. Belföldi utazás esetén: bruttó 3750 Ft (6 óra utazási idő felett).

A napidíj fedezi az utazáson kívüli költségeket. Az étkezés és a megélhetés egyéb költségei, ezért ezek nem fizethetők a céges hitelkártyával. A napidíj összege fedezi a magán hitel/betéti



kártyahasználatot és a bankköltségeket, valamint az esetleges árfolyamkülönbségeket is.

25 January 2023

Page 4 of 6

Napi munkába járási költségtérítés

A munkahely és a szállás közötti napi tömegközlekedési ingázásért fizetendő, ha a kettő különböző közigazgatási megyében található. Összeg: a tényleges költségek 86%-a.

Heti munkába járási költségtérítés

Heti 1 utazás után fizetendő a kiküldött munkavállaló munkahelye és állandó lakóhelye között. Összege 2021-től: a költségek 86%-a, de maximum 39.730 Ft/hó.

Bizonyos esetekben bérpótléket kell fizetni.

- a) A munkanapokon végzett túlórák díjazása: alapbér + 50% pótlék. (Munkaidő alapján számítva, a túlóra a vezetők számára is kifizethető, ha a munkaidejüket nyilvántartásba vették.)
- b) A heti pihenőnapokon végzett túlórákért járó díjazás: alapbér + 100%-os pótlék.
- c) Vasárnapi munkavégzésért járó pótlék (rendes vagy túlóra): 50%-os pótlék
- d) A küldő ország nemzeti ünnepein végzett munkáért járó juttatás (rendes vagy túlóra): 100%-os juttatás
- e) 22:00 - 06:00 óra közötti munkavégzésért járó juttatás (éjszakai műszak): 15%/óra az alapbéren felül
- f) Készenléti szolgálatért járó juttatás: 20%. Ha a készenléti szolgálat alatt tényleges munkát végeznek, az túlórának minősül, és az alapbér és a fent említett pótlékek alkalmazandók.

(A fenti pótlékek kumulatívak, például túlóra egy olyan heti pihenőnapon, amely nemzeti ünnep ÉS vasárnap is: alapbér + 100% + 100% + 100% + 50%).

Abban az esetben, ha a munkáltató a tervezett munkaidőben (állásidő) nem biztosítja a szerződés szerinti foglalkoztatást, a munkavállaló az alapbérére és - ha fenti szabályok alapján pótlékre is



jogosult lenne akkor - pótlékokra jogosult, kivéve, ha ez elháríthatatlan külső okok miatt következik be.

25 January 2023

Page 5 of 6

A munkavállaló az éves szabadság idejére a munkabérére jogosult.

15 munkanap betegszabadság/év van, amelyet a Munkáltatónak kell fedeznie, mielőtt a társadalombiztosítás betegszabadság-támogatást fizetne a munkavállalónak. Ez alatt az időszak alatt a munkavállaló a munkabér 70%-ára jogosult, közvetlenül a Munkáltatótól.

(Ez a szabály vonatkozik a Magyarországra kiküldetéssel kiküldött külföldiekre is, függetlenül a küldő országtól (EU, India, stb.).

4 Törvényes munkaidő

Napi maximum: 12 óra, túlórával együtt.

(Teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén az éves maximális munkaidő 250 óra (8 óra/nap). Amennyiben a foglalkoztatás az év közepén kezdődik, és/vagy részmunkaidős (pl.: 4 óra), akkor ez a 250 óra arányos).

Heti maximum: 48 óra, beleértve a túlórákat is.

(Referenciaidőszak esetén a heti munkaidő a referencia-időszak átlagában kerül kiszámításra. Vagyis: egy 16 hetes referencia-időszak 8 hét 50 óra/hét és 8 hét 46 óra/hét maximumot tesz lehetővé).

Éjszakai munka (22.00 és 6.00 óra között)

Éjszakai munka a munkavállalónak terhessége megállapításától a gyermeke 3 éves koráig nem rendelhető el, a gyermek 3 és 10 éves kora között pedig csak írásos hozzájárulása esetén rendelhető el.

5 Törvényes éves szabadság

Minimum 20 nap/év.

További napok/év a munkavállaló életkorától függően:

- a) egy munkanap huszonöt éves kor felett;
- b) huszonnyolc éves kor felett két munkanap;
- c) három munkanap harmincegy éves kor felett;
- d) harminchárom éves kor felett négy munkanap;
- e) öt munkanap harmincöt éves kor felett;



- f) hat munkanap harminchét éves kor felett;
- g) hét munkanap harminckilenc éves kor felett;
- h) nyolc munkanap negyvenegy éves kor felett;
- i) kilenc munkanap negyvenhárom éves kor felett;
- j) negyvenöt éves kor felett tíz munkanap.

(A munkavállaló abban az évben jogosult először pótszabadságra, amikor a fent meghatározott életkort eléri.)

További napok/év a gyermekek száma alapján:

- a) egy gyermek után két munkanap;
- b) két gyermek esetén négy munkanap;
- c) összesen hét munkanap több mint két gyermek esetében tizenhat év alatti gyermek esetén.

A kiegészítő szabadságjogosultságot fogyatékkal élő gyermekek esetében gyermekenként két munkanappal kell növelni.

A kiegészítő szabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születése évében kell figyelembe venni, és utoljára abban az évben, amikor a gyermek tizenhatodik életévét betölti.

A gyermek/gyermekek születésén alapuló többletnapok

A gyermek születésekor az apa a születéstől számított második hónap végéig tíz nap pótszabadságra jogosult, amelyet az apa által kért napokon kell kiosztani. Ezt a szabadságot akkor is ki kell adni, ha a gyermek halva születik vagy meghal. A szabadság első öt napjára a teljes távolléti díj, a második öt napjára pedig a távolléti díj 40%-a jár.

Ha a munkaviszony az év közepén kezdődött, akkor a juttatás - a gyermek/gyermekek születése kivételével - arányos.

6 Túlóra

A túlóra összege teljes munkaidős (8 órás) foglalkoztatás **esetén 250 óra/évre** korlátozódik. Ha a foglalkoztatás az év közepén kezdődött, vagy részmunkaidős, akkor ez az összeg arányos.

A magyarországi nemzetközi üzleti utazással kapcsolatos bármilyen kérdés esetén kérjük, forduljon a GS/HRS5-CEE IBT csapathoz: Business.Trip@hu.bosch.com