



EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Strasbourg, 2016.3.8.
COM(2016) 128 final

2016/0070 (COD)

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

**a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996.
december 16-i 96/71/EK európai parlamenti tanácsi irányelv módosításáról**

(EGT-vonatkozású szöveg)

{SWD(2016) 52 final}

{SWD(2016) 53 final}

INDOKOLÁS

1. A JAVASLAT HÁTTERE

1.1. A javaslat indokai és céljai

A Bizottság politikai iránymutatásában bejelentette és 2016. évi munkaprogramjában megerősítette a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv célzott felülvizsgálatát abból a célból, hogy orvosolja a tisztességtelen gyakorlatokat, és előmozdítsa azt az elvet, hogy az ugyanazon a helyen végezett ugyanazon munkát ugyanúgy kell javadalmazni.

A munkavállalók kiküldetése lényeges szerepet játszik a belső piacon, különösen a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás terén. A 96/71/EK irányelv¹ (a továbbiakban: az irányelv) a kiküldetés alábbi három változatát szabályozza: egy vállalkozás szolgáltatási szerződés révén történő közvetlen szolgáltatásnyújtása, azonos csoporthoz tartozó telephelyre vagy vállalkozáshoz történő kiküldetés („csoporton belüli kiküldetés”), valamint a munkavállalóknak egy másik tagállamban letelepedett munkaező-kölcsönző ügynökségen keresztül történő rendelkezésre bocsátása révén megvalósuló kiküldetés.

Az Európai Unió olyan belső piacot hozott létre, amely magas versenyképességű, teljes foglalkoztatottságot és társadalmi haladást célul kitűző szociális piacgazdaságon alapul (EUSZ 3. cikk (3) bekezdés).

A Szerződés megállapítja a vállalkozások más tagállamokban történő szolgáltatásnyújtáshoz való jogát. Előírja, hogy „tilos az Unión belüli szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó minden korlátozás a tagállamok olyan állampolgárai tekintetében, akik nem abban a tagállamban letelepedettek, mint a szolgáltatást igénybe vevő személy” (EUSZ 56. cikk). A szolgáltatásnyújtás szabadságát kizárólag olyan szabályok korlátozhatják, amelyeket közérdeken alapuló kényszerítő okok igazolnak, amennyiben e szabályok indokoltak, arányosak és megkülönböztetés-mentesen alkalmazzák azokat.

2014-ben (a legutóbbi rendelkezésre álló adatok) összesen több mint 1,9 millió esetben (ami az Unió munkaerejének 0,7 %-a) került sor kiküldetésre az Unión belül, ami 2013-hoz képest 10,3 %-os, 2010-hez viszonyítva pedig 44,4 %-os növekedést jelent. A növekvő tendencia a 2009–2010-es évek stagnálását követi.

Az 1996-os irányelv meghatározza az uniós szabályozási keretet, amely arra irányul, hogy egyensúlyt alakítson ki a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás elősegítésére és megkönnyítésére, a kiküldött munkavállalók védelmének biztosítására, valamint a külföldi és helyi versenytársak közötti egyenlő versenyfeltételek megteremtésére vonatkozó célkitűzések között. Az irányelv előírja a fogadó tagállamban történő foglalkoztatás alapvető feltételeit, amelyeket a külföldi szolgáltatóknak kötelezően alkalmazniuk kell, többek között az alábbiakat (az irányelv 3. cikkének (1) bekezdése): maximális munkaidő és minimális pihenőidő; minimális bérszint, beleértve a túlóradíjakat; minimális éves fizetett szabadság; munkavállalók rendelkezésre bocsátásának feltételei; munkahelyi egészség, biztonság és higiénia; védintézkedések a várandós vagy a nemrég szült nők, a gyermekek és fiatalok

¹ Az Európai Parlament és a Tanács 1996. december 16-i 96/71/EK irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről, HL L 18., 1997.1.21., 1. o.

érdekében; férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód; és más, megkülönböztetést tiltó rendelkezések.

A 96/71/EK irányelv érvényesítéséről szóló 2014. évi irányelv² új és erősebb eszközöket biztosít a szankciók kijátszása, a csalás és a visszaélések elleni küzdelemben. Az irányelv az úgynevezett „postafiókcégek” által okozott problémákkal foglalkozik, valamint fokozza a tagállamok képességét a munkafeltételek ellenőrzésére és az alkalmazandó szabályok végrehajtására. Az irányelv többek között felsorol olyan minőségi jellemzőket, amelyek a munkavállaló és a letelepedés helye szerinti tagállam közötti valódi kapcsolat meglétét jelzik, ami annak megállapítására is használható, hogy egy adott személy a kiküldött munkavállaló alkalmazandó fogalmának hatálya alá tartozik-e. A 96/71/EK irányelv érvényesítéséről szóló irányelv emellett rendelkezéseket állapít meg a kiküldetésért felelős nemzeti hatóságok közötti közigazgatási együttműködés javítására. Például kötelezővé teszi, hogy sürgős információkérés esetén két munkanapon belül, nem sürgős esetekben pedig 25 munkanapon belül megválaszolják a többi tagállam illetékes hatóságaitól érkező, segítségnyújtás iránti megkereséseket. Az irányelv ezenfelül felsorolja azokat a nemzeti ellenőrzési intézkedéseket, amelyeket a tagállamok alkalmazhatnak, amikor ellenőrzik a kiküldött munkavállalókra vonatkozó munkafeltételek teljesülését, valamint előírja, hogy megfelelő és hatékony ellenőrzési és felügyeleti mechanizmusok álljanak rendelkezésre, továbbá hogy a nemzeti hatóságok hatékony és megfelelő vizsgálatokat végezzenek a területükön a 96/71/EK irányelvben megállapított előírások és szabályok betartásának ellenőrzésére és figyelemmel kísérésére. Az irányelv 2016 közepétől fejt ki a teljes hatását, mivel a tagállamoknak 2016. június 18-ig kell átültetniük az irányelvet.

A jelenlegi kezdeményezés nem tárgyalja a 96/71/EK irányelv érvényesítéséről szóló irányelvben érintett kérdéseket. Ehelyett az e jogszabályban nem említett azon kérdésekre összpontosít, amelyek az eredeti 1996-os irányelvvel létrehozott uniós szabályozási kerettel kapcsolatosak. Ennélfogva a munkavállalók kiküldetéséről szóló felülvizsgált irányelv és a 96/71/EK irányelv érvényesítéséről szóló irányelv kölcsönösen kiegészíti és erősíti egymást.

1.2. A javaslatnak a szabályozási terület jelenlegi rendelkezéseivel való összhangja

A Bizottság megbízatásának egyik kiemelt prioritásaként vállalta, hogy a mélyebb és tisztességesebb egységes piac létrehozásáért dolgozik. A munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv célzott módosításaira vonatkozó javaslat kiegészíti a 2016. június 18-ig átültetendő, a 96/71/EK irányelv érvényesítéséről szóló irányelvbe foglalt rendelkezéseket.

A mintegy 300 érdekelttel, főként kkv-kkel, folytatott, a Bizottság által irányított előzetes konzultációk során a határokon átnyúló szolgáltatásokat nyújtó vállalkozások 30 %-a problémákról számolt be a kiküldött munkavállalókra vonatkozó hatályos szabályozás, például a terhes adminisztratív követelmények, a papírmunka, a díjak és regisztrációs kötelezettségek tekintetében. A célország nem egyértelmű munkaerő-piaci szabályait szintén a határokon átnyúló szolgáltatás akadályának tekintik, különösen a kkv-k körében.

² Az Európai Parlament és a Tanács 2014. május 15-i 2014/67/EU irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv érvényesítéséről és a belső piaci információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről szóló 1024/2012/EU rendelet (az IMI-rendelet) módosításáról, HL L 159., 2014.5.28., 11. o.

Ugyanakkor a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv alátámasztja a Bizottság 2016. évi munkaprogramjában bejelentett, a közúti szállítási ágazatra vonatkozó kezdeményezéseket. Az említett intézkedések célja elsősorban a közúti fuvarozást végző munkavállalók szociális- és munkafeltételeinek további javítása, elősegítve ugyanakkor a hatékony és tisztességes közúti szállítási szolgáltatásokat. A nemzetközi közúti fuvarozásban részt vevő kétmillió munkavállaló rendszeresen különböző tagállamok területén végez munkát rövid időszakok során. Ezzel összefüggésben a közúti szállítási ágazatra vonatkozó, soron következő kezdeményezéseknek elő kell segíteniük a szállítási ágazat munkaszerződéseire alkalmazandó szabályok pontosítását és érvényesítésének javítását, valamint kezelhetik azon különleges kihívásokat, amelyeket a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv rendelkezéseinek e konkrét ágazatban való alkalmazása jelent.

A munkavállalók kiküldetésére vonatkozó, korszerűsített jogalkotási keret hozzájárul az európai beruházási terv végrehajtásával kapcsolatos, átlátható és tisztességes feltételek megteremtéséhez. A beruházási terv újabb lendület biztosít a határon átnyúló szolgáltatásnyújtásnak, és ezáltal a képzett munkaerő iránti megnövekedett kereslet kielégítését eredményezi. Mivel a tagállamokban stratégiai infrastrukturális projekteket valósítanak meg, a vállalkozásoknak megfelelő szakértelemre lesz szükségük a munka elvégzéséhez, és meg kell teremteni a feltételeket ahhoz, hogy megfelelő, határon átnyúló kínálat elégítse ki ezt a keresletet. A munkavállalók kiküldetéséről szóló, korszerűsített irányelv hozzájárul ahhoz, hogy a beruházásokra a torzulásoktól mentes verseny feltételei között, és a munkavállalói jogok védelme mellett kerüljön sor.

A be nem jelentett munkavégzés elleni európai platform pozitív szerepet játszhat a munkavállalók kiküldetésének jelenségével kapcsolatos csalárd mozzanatok leküzdésében. A kiküldetés során felmerül annak a veszélye, hogy be nem jelentett munkavégzéssel kapcsolatos gyakorlatokat alkalmaznak, például „zsebbe fizetést”, vagy „kézbe fizetést”, amikor csak a fizetés egy részét fizetik ki hivatalosan, a többit pedig nem hivatalosan adják át az alkalmazottnak, továbbá színlelt önfoglalkoztatást, valamint kijátsszák a vonatkozó uniós és nemzeti jogszabályokat. Az Unió intézkedéseket tesz a be nem jelentett munkavégzéssel szembeni küzdelem érdekében, és elősegíti a postafiókékkel szembeni fellépést. A Bizottság 2014 áprilisában javaslatot tett a be nem jelentett munkavégzés megakadályozására, valamint az ilyen típusú munkavégzéstől való elrettentésre irányuló platform létrehozására. A platform a tagállamok jogérvényesítési hatóságait fogja össze. Elősegíti a bevált módszerek cseréjét, fejleszti a szaktudást és elemzést, valamint támogatja a tagállamok határon átnyúló együttműködését a be nem jelentett munkavégzés elleni küzdelem hatékonyságának és eredményességének javítása érdekében.

2. JOGALAP, SZUBSZIDIARITÁS ÉS ARÁNYOSSÁG

2.1. Jogonalap

E javaslat módosítja a 96/71/EK irányelvet, és ezért ugyanarra a jogalapra, az EUMSZ 53. cikkének (1) bekezdésére és 62. cikkére épül.

2.2. Szubszidiaritás (nem kizárólagos hatáskör esetén)

Egy hatályos irányelv módosítása kizárólag új irányelv elfogadásával valósítható meg.

2.3. Arányosság

Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a szolgáltatásnyújtás szabadságának korlátozásai csak akkor elfogadhatóak, ha – különösen a munkavállalók védelmére vonatkozó – közérdeken alapuló kényszerítő indokok igazolják azokat, amelyeknek arányosnak és szükségesnek kell lenniük.

E javaslat megfelel ennek a követelménynek, mivel nem harmonizálja az európai munkaerőköltségeket, és az annak garantálásához szüksége előírásokra korlátozódik, hogy a kiküldött munkavállalók kirendelésének idejére a fogadó tagállamban lévő megélhetési költségekhez és normákhoz igazítsa a munkafeltételeket.

Egy magas versenyképességű belső piacon a verseny a szolgáltatásminőségen, a termelékenységen, a költségeken (amelyeknek a munkaerőköltségek csak egy részét teszik ki) és az innováción alapul. E javaslat tehát nem lépi túl a céljának eléréséhez szükséges mértéket.

3. AZ UTÓLAGOS ÉRTÉKELÉSEK, AZ ÉRDEKELT FELEKKEL FOLYTATOTT KONZULTÁCIÓK ÉS A HATÁSVIZSGÁLATOK EREDMÉNYEI

3.1. Az érdekelt felekkel folytatott konzultációk

Ausztria, Belgium, Franciaország, Németország, Luxemburg, Hollandia és Svédország közös levélben igényelték támogatást ahhoz, hogy az „ugyanazon helyen folytatott ugyanazon munkáért egyenlő díjazás” elvének bevezetésével korszerűsítsék a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelvet. E tagállamok az alábbiakat javasolták: módosítsák és bővítsék ki a szociális- és munkafeltételekkel, különösen a javadalmazással kapcsolatos, a kiküldött munkavállalókra alkalmazandó rendelkezéseket; mérlegeljék a kiküldetés maximális időtartamára vonatkozó korlátozás bevezetését, különös tekintettel a szociális biztonság koordinációjára vonatkozó uniós rendelet rendelkezéseivel történő összehangolásra; pontosítsák a közúti szállítási ágazatra alkalmazandó feltételeket; erősítsék meg az A1. jelű hordozható dokumentumba foglalt információbázis megbízhatóságát; javítsák a felügyeleti szervek közötti, határon átnyúló együttműködést; valamint segítsék elő a kiküldetés keretében megvalósuló színlelt önfoglalkoztatás elterjedtségére és hatására vonatkozó tanulmányt.

Bulgária, a Cseh Köztársaság, Észtország, Magyarország, Litvánia, Lettország, Lengyelország és Románia közös levélben érvelt amellett, hogy az 1996-os irányelv felülvizsgálata túl korai és azt el kell halasztani, amíg letelik a 96/71/EK irányelv érvényesítéséről szóló irányelv átültetésének határideje, valamint megtörténik az irányelv hatásainak gondos értékelése és elemzése. E tagállamok aggodalmuknak adtak hangot azzal kapcsolatban, hogy az ugyanazon helyen folytatott ugyanazon munkáért egyenlő díjazás elve összeegyeztethetetlen lehet az egységes piaccal, mivel a bérszint különbségei a szolgáltatók versenyelőnyének egyik jogos elemét képezik. Ezenfelül álláspontjuk szerint a kiküldött munkavállalóknak szociális biztonsági szempontból továbbra is a kiküldő tagállam jogszabályainak hatálya alá kell tartozniuk, tehát nem hozható olyan intézkedés, amely felülírja a munkavállalók kiküldetése és az ebben az értelemben vett szociális biztonsági koordináció közötti kapcsolatot. Végezetül felszólították a Bizottságot, hogy csak akkor mérlegeljen intézkedéseket, ha alaposan elemezte a határon átnyúló szolgáltatásnyújtás nehézségeivel és sajátosságaival kapcsolatos bizonyítékokat.

Az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ESZSZ) támogatásáról biztosította az egyenlő bánásmód elvének biztosítására irányuló felülvizsgálatot. Ezzel összefüggésben azonban az ESZSZ felszólította a Bizottságot, hogy tartsa tiszteletben a szociális partnereket a bértárgyalások során megillető autonómia elvét és az ipari kapcsolatrendszer sokszínűségét azáltal, hogy a díjazást képező elemekre vonatkozó olyan rendelkezéseket állapít meg, amelyek előnyben részesítik a vállalati szintű kollektív megállapodásokat az ágazati szintűekkel szemben. Az ESZSZ ugyanakkor azt tanácsolta, hogy a Bizottság javasoljon a származási országban való korábbi foglalkoztatási időszakokra vonatkozó, kifejezetten a kiküldött kölcsönzött munkavállalókra alkalmazandó követelménnyel kapcsolatos rendelkezéseket, a színlelt önfoglalkoztatás elleni küzdelemről szóló új szabályokat, és hatékonyabb jogérvényesítési intézkedéseket, különösen munkaügyi ellenőrzéseket, valamint megbízhatóbb szociális biztonsági formákat.

Az építőipari kkv-eket képviselő Európai Építőipari Szövetség (EBC) támogatásának adott hangot abban a tekintetben, hogy az „ugyanazon helyen folytatott ugyanazon munkáért egyenlő díjazás” elvének megfelelően újratárgyalják az 1996. évi irányelvet. Az Építő- és Faipari Munkások Európai Szövetsége (EFBWW), a Holland Szakszervezetek Szövetsége (FNV), az Észti Szakszervezetek Szövetsége, valamint a Skandináv Szakszervezetek Tanácsa szintén támogatta az irányelv felülvizsgálatát. Az építőipari ágazat európai szintű szociális partnerei (FIEC és EFBWW) közös álláspontot is elfogadtak, arra kérve a Bizottságot, hogy vizsgáljon meg a kiküldetéssel kapcsolatos számos kérdést.

Az Európai Vállalkozói Szövetség kiemelt feladatnak tekinti a 96/71/EK irányelv érvényesítéséről szóló irányelv helyes átültetését, mivel úgy ítéli meg, hogy a munkavállalók kiküldetésével kapcsolatos legtöbb nehézség a gyenge jogérvényesítéssel és a tagállami ellenőrzések hiányával függ össze. Az Európai Vállalkozói Szövetsége úgy vélte továbbá, hogy az irányelv újratárgyalása csökkentheti a kiküldési tevékenységet, mivel a tárgyalás bizonytalanságot kelt a vállalkozásokban. Bár támogatja a hordozható dokumentumok megbízhatóságának és átláthatóságának növelésére irányuló intézkedéseket, az Európai Vállalkozói Szövetség úgy ítéli meg, hogy az „egyenlő munkáért egyenlő díjazás” elve indokolatlan beavatkozást jelentene az Unió részéről a bérszintek szociális partnerek általi szabad meghatározásába, és emlékeztet rá, hogy az egyenlő versenyfeltételeket a különféle munkajogi kérdéseket kezelő, jelentős uniós joganyag teremtette meg. Az Európai Fémipari, Műszaki és Technológiaalapú Iparági Munkáltatók Tanácsa (CEEMET), a Menedzserek Európai Szövetsége (CEC) képviselői szintén osztották ezeket az érveket. A Cseh Köztársaság iparági szövetsége, valamint Finnország, Svédország, Dánia, Izland és Norvégia iparági szövetségei közös levélben fejtették ki aggodalmaikat az egyenlő munkáért egyenlő díjazás elvének a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelvbe történő bevezetésével kapcsolatosan.

Az Európai Kis- és Középvállalkozások Szövetségével (UAPME) hasonlóképpen arra az álláspontra helyezkedett, hogy nem szabad módosítani a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelvet a 96/71/EK irányelv érvényesítéséről szóló irányelv átültetésének befejezése és a jogszabály hatásaink értékelése előtt.

A munkaerő-kölcsönző ágazatot képviselő EUROCIETT megállapítása szerint általánosságban nincs szükség az 1996. évi irányelv újratárgyalásra. Az Eurociett mindazonáltal támogatta az egyenlő munkáért egyenlő díjazás elvének a kiküldött kölcsönzött munkavállalókra való kiterjesztését, valamint a munkaerő-kölcsönzés

keretében történő munkavégzésről szóló irányelvben előírányzott szabályok teljes körének alkalmazását a kiküldött kölcsönzött munkavállalókra.

4. SZAKÉRTŐI VÉLEMÉNYEK BESZERZÉSE ÉS FELHASZNÁLÁSA

Több tanulmányt, jelentést és cikket használtunk fel e kezdeményezés elkészítése folyamán. A hivatkozások megtalálhatók a javaslatot kísérő hatásvizsgálati jelentésben.

5. HATÁSVIZSGÁLAT

E javaslatot hatásvizsgálati jelentés kíséri, amely elemzi a kiküldetés jelenségét, ismerteti a hatályos jogi kerettel kapcsolatos problémát, mérlegeli az ennek kezelésére szolgáló különféle szakpolitikai alternatívákat, végül pedig megvizsgálja a szakpolitikai alternatívák társadalmi és gazdasági hatásait.

6. ALAPJOGOK

Ez az irányelv tiszteletben tartja az alapvető jogokat, és összhangban van az Európai Unió Alapjogi Chartája által elismert alapelvekkel. Ezen irányelv célja különösen, hogy biztosítsa a Charta 31. cikkének való teljes megfelelést, amely előírja, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez, a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

7. A JAVASLAT EGYES RENDELKEZÉSEINEK RÉSZLETES MAGYARÁZATA

A javaslat 1. cikke több ponton módosítja a 96/71/EK irányelvet.

7.1. (1) bekezdés

Az (1) bekezdés új 2a. cikkel egészíti ki az irányelvet. E cikk a kiküldött munkavállalókra alkalmazandó jogot tárgyalja abban az esetben, ha a kiküldetés előre látható vagy tényleges időtartama meghaladja a huszonnégy hónapot. Ez nem érinti az ideiglenes szolgáltatásnyújtás lehetséges időtartamát. A Bíróság következetes ítélkezési gyakorlata szerint a letelepedés szabadsága és az ideiglenes szolgáltatásnyújtás szabadsága között eseti alapon kell különbséget tenni, és ehhez nemcsak a szolgáltatásnyújtás időtartamát, hanem annak rendszerességét, időszakos vagy folyamatos jellegét is figyelembe kell venni.

Az új 2a. cikk (1) bekezdése akkor alkalmazandó, ha a kiküldetés előre látható időtartama több lesz, mint 24 hónap, vagy amennyiben a kiküldetés tényleges időtartama meghaladja a 24 hónapot. Mindkét esetben a szokásos munkavégzés helye szerinti országot kell fogadó tagállamnak tekinteni. A Róma I. rendelet³ szabályainak alkalmazásában tehát a fogadó tagállam munkajogát kell alkalmazni az ilyen kiküldött munkavállalók munkaszerződésére, ha a felek nem választottak más alkalmazandó jogot. Eltérő jogválasztás esetén azonban a munkavállaló ennek következtében nem fosztható meg attól a védelemtől, amelyet azok a rendelkezések biztosítanak számára, amelyektől a fogadó tagállam joga szerint megállapodással nem lehet eltérni.

³ Az Európai Parlament és a Tanács 2008. június 17-i 593/2008/EK rendelete a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról (Róma I.) (HL L 177., 2008.7.4., 6. o.).

Az (1) bekezdésben meghatározott szabály kijátszásának elkerülése érdekében a (2) bekezdés pontosítja, hogy amennyiben a munkavállalót ugyanazon feladat tekintetében helyettesítik, a kiküldetés időtartamának kiszámításakor figyelembe kell venni az érintett munkavállalók kiküldetésének összesített időtartamát. Az (1) bekezdés szabályát minden olyan esetben alkalmazni kell, amikor az összesített időtartam meghaladja a 24 hónapot, azonban – az arányosság elvének tiszteletben tartása érdekében – csupán a legalább hat hónapra kiküldött munkavállalókra.

7.2. (2) bekezdés

A (2) bekezdés több változtatást vezet be az irányelv 3. cikkében.

a) pont

Az a) pont az irányelv 3. cikke (1) bekezdésének helyébe lép.

Az új szöveg három fő változtatást vezet be:

- törli a „mellékletben említett tevékenységekre” való hivatkozást a második francia bekezdésből;
- a „minimális bérszint”-re való hivatkozást a „javadalmazás”-ra történő hivatkozással váltja fel⁴;
- új albekezdéssel egészíti ki a szöveget, amely kötelezővé teszi a tagállamok számára a javadalmazás alkotóelemeire vonatkozó információk közzétételét.

Az első változtatás a 3. cikk (8) bekezdése értelmében általánosan alkalmazandó kollektív megállapodásokat alkalmazandóvá teszi a kiküldött munkavállalókra az összes gazdasági ágazatban, függetlenül attól, hogy az irányelv melléklete említi-e a tevékenységeket (ami jelenleg csupán az építőipar esetében fordul elő).

A tagállamok hatáskörébe tartozik, hogy jogszabályaiknak és gyakorlatuknak megfelelően meghatározzák a javadalmazásra vonatkozó szabályokat. A második módosítás szerint a helyi munkavállalókra vonatkozó, jogszabályból vagy a 3. cikk (8) bekezdése értelmében általánosan alkalmazandó kollektív megállapodásból eredő javadalmazási szabályokat a kiküldött munkavállalókra is alkalmazni kell.

Végezetül az új albekezdés arra kötelezi a tagállamokat, hogy a 2014/67/EU irányelv 5. cikkében említett weboldalon közzétegyék a kiküldött munkavállalókra vonatkozó javadalmazás alkotóelemeit.

b) pont

A szöveg új bekezdéssel egészül ki, amely az alvállalkozói láncban kialakuló helyzeteket tárgyalja. Ez az új szabály lehetőséget biztosít a tagállamoknak, hogy arra kötelezzék a vállalkozásokat, hogy kizárólag olyan alvállalkozókat alkalmazzanak, amelyek biztosítanak a munkavállalóknak bizonyos, a vállalkozóra vonatkozó javadalmazási feltételeket, többek között olyanokat is, amelyek nem általánosan alkalmazandó kollektív megállapodásból következnek. Ez csupán arányosan és megkülönböztetéstől mentesen lehetséges, és így különösen szükséges volna, hogy minden nemzeti alvállalkozóval szemben is hasonló kötelezettséget állapítsanak meg.

⁴ A Bíróságnak a C-396/13. sz. ügyben hozott ítélete alapján.

c) pont

Olyan új bekezdéssel egészíti ki a szöveget, amely meghatározza az irányelv 1. cikke (3) bekezdésének c) pontjában említett munkavállalókra, vagyis a kölcsönvevő vállalkozás letelepedésének helye szerinti tagállamtól eltérő tagállamban letelepedett, munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás által rendelkezése bocsátott munkavállalókra vonatkozó feltételeket. Ez az új bekezdés az irányelv 3. cikke (9) bekezdésének felel meg. Meghatározza, hogy a munkavállalókat rendelkezésre bocsátó, határokon átnyúló munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozásokra alkalmazandó feltételeknek meg kell felelniük a 2008/104/EK irányelv 5. cikke szerint a nemzeti munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozásokra vonatkozó feltételeknek. Az irányelv 3. cikkének (9) bekezdésével ellentétben ez immár jogi kötelezettséget jelent a tagállamok számára.

7.3. (3) bekezdés

A (3) bekezdés az irányelv mellékletét módosítja a 3. cikk (1) bekezdésének változtatásait követően.

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti tanácsi irányelv módosításáról

(EGT-vonatkozású szöveg)

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 53. cikke (1) bekezdésére és 62. cikkére,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

a jogalkotási aktus tervezete nemzeti parlamenteknek való megküldését követően,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére⁵,

rendes jogalkotási eljárás keretében,

mivel:

- (1) A munkavállalók szabad mozgása, a letelepedés szabadsága és a szolgáltatásnyújtás szabadsága az Unió belső piacának alapvető elvei, amelyeket belefoglaltak az Európai Unió működéséről szóló szerződésbe (EUMSZ). Az Unió továbbfejlesztette ezen elvek végrehajtását abból a célból, hogy egyenlő versenyfeltételeket biztosítson a vállalkozásoknak és tiszteletben tartsa a munkavállalók jogait.
- (2) A szolgáltatásnyújtás szabadsága felöleli a vállalkozásoknak azt a jogát, hogy másik tagállamban nyújtsanak szolgáltatásokat, ahová ideiglenesen kiküldik saját munkavállalóikat az említett szolgáltatások ottani nyújtása érdekében.
- (3) Az EUSZ 3. cikke értelmében az Unió előmozdítja a társadalmi igazságosságot és védelmet. Az EUMSZ 9. cikke az Uniót bízta meg azzal a feladattal, hogy előmozdítsa a foglalkoztatás magas szintjét, megfelelő szociális védelmet biztosítson, és küzdjön a társadalmi kirekesztés ellen.
- (4) Csaknem húsz évvel az irányelv elfogadása után meg kell vizsgálni, hogy a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv továbbra is megfelelő egyensúlyt teremt-e a szolgáltatásnyújtás szabadságának előmozdítására és a kiküldött munkavállalók jogainak védelmére vonatkozó igények között.
- (5) Az egyenlő bánásmód elve és az állampolgárságon alapuló megkülönböztetés tilalma az alapító szerződések óta az uniós jog szerves részét képezi. Az egyenlő díjazás elvét másodlagos jogszabályok révén hajtják végre nem csupán a nők és a férfiak, hanem a határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók és a hasonló állandó munkavállalók, a részidős és a teljes munkaidős munkavállalók, illetve a kölcsönzött munkavállalók és a kölcsönvevő vállalkozás hasonló munkavállalói között.

⁵HL C , , . o.

- (6) A Róma I. rendelet általában véve lehetővé teszi, hogy a munkaadók és a munkavállalók megválasszák a munkaszerződésre alkalmazandó jogot. A munkavállaló azonban nem fosztható meg az azon ország jogában meglévő kötelező szabályok által biztosított védelemtől, ahol vagy – ennek hiányában – ahonnan a munkavállaló szokásosan munkát végez. Jogválasztás hiányában a munkaszerződésre azon ország joga irányadó, ahol vagy – ennek hiányában – ahonnan a munkavállaló szokásosan munkát végez a munkaszerződés teljesítése során.
- (7) A Róma I. rendelet előírásai szerint nem tekinthető úgy, hogy megváltozott a szokásos munkavégzés helye, ha a munkavállalót ideiglenes másik országban foglalkoztatják.
- (8) Egyes külföldi kirendelések hosszú időtartamára tekintettel rendelkezni kell arról, hogy 24 hónapnál tovább tartó kiküldetés esetén a munkavégzés helye szerinti ország tekintendő a fogadó tagállamnak. A Róma I. rendeletben foglalt elvnek megfelelően tehát a fogadó tagállamok jogát kell alkalmazni az ilyen kiküldött munkavállalók munkaszerződésére, ha a felek nem választottak más alkalmazandó jogot. Eltérő jogválasztás esetén azonban a munkavállaló ennek következtében nem fosztható meg attól a védelemtől, amelyet olyan rendelkezések biztosítanak számára, amelyektől a fogadó tagállam joga szerint megállapodással sem lehet eltérni. Ezt a külföldi kirendelés kezdetétől alkalmazni kell minden olyan esetben, amikor a kirendelést 24 hónapnál hosszabbra tervezik, valamint a 24 hónapot követő első naptól, amennyiben a kirendelés ténylegesen meghaladja ezt az időtartamot. Ez a szabály nem érinti a más tagállam területére munkavállalókat kiküldő vállalkozásoknak azt a jogát, hogy a szolgáltatásnyújtás szabadságára hivatkozzanak olyan körülmények között, amikor a kiküldetés meghaladja a 24 hónapot. A cél pusztán a Róma I. rendelet alkalmazásával jogbiztonság teremtése egy konkrét helyzet tekintetében, az említett rendeletet bármilyen módosítása nélkül. A munkavállaló különösen igénybe veheti majd a Róma I. rendelet szerinti védelmet és előnyöket.
- (9) Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a szolgáltatásnyújtás szabadságának korlátozásai csak akkor elfogadhatóak, ha közérdeken alapuló kényszerítő indokok igazolják azokat, amelyeknek arányosnak és szükségesnek kell lenniük.
- (10) A nemzetközi közúti szállításban végzett munka rendkívül mobil jellege miatt a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv végrehajtása különleges jogi kérdéseket és problémákat hoz felszínre (kiváltképpen, ha az érintett tagállamhoz nem fűződik elegendő kapcsolat). Ezeket a problémákat ágazatspecifikus jogszabályokkal, és a belső közúti szállítási piac működésének javítására irányuló egyéb uniós kezdeményezésekkel lehetne a legmegfelelőbbben kezelni.
- (11) A versengő belső piacon a szolgáltatók nem kizárólag az alacsonyabb munkaerőköltség alapján versenyeznek, hanem olyan tényezők is szerepet kapnak, mint a termelékenység és a hatékonyság, illetve termékeik és szolgáltatásaik minősége és innovatív jellege.
- (12) A tagállamok hatáskörébe tartozik, hogy jogszabályaiknak és gyakorlatuknak megfelelően meghatározzák a javadalmazásra vonatkozó szabályokat. Azonban a kiküldött munkavállalók védelmére vonatkozó igénynek igazolnia kell a kiküldött munkavállalókra alkalmazott nemzeti javadalmazási szabályokat, és azok nem korlátozhatják aránytalanul a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtást.
- (13) A nemzeti jogon vagy általánosan alkalmazandó kollektív megállapodáson alapuló javadalmazási elemeknek minden szolgáltató számára egyértelműnek és átláthatónak kell lenniük. Ezért indokolt arra kötelezni a tagállamokat, hogy tegyék közzé a

javadalmazás alkotóelemeit a 96/71/EK irányelv érvényesítéséről szóló irányelv 5. cikkében előírt egységes weboldalon.

- (14) A tagállamokban alkalmazandó jogszabályok, rendeletek, közigazgatási rendelkezések, illetve kollektív megállapodások biztosíthatják, hogy az alvállalkozói szerződések nem adnak lehetőséget a vállalkozásoknak a foglalkoztatásra vonatkozó – a javadalmazása is kiterjedő – egyes feltételeket garantáló szabályok kikerülésére. Amennyiben nemzeti szinten léteznek ilyen javadalmazási szabályok, a tagállamok megkülönböztetés-mentesen alkalmazhatják ezeket a területükre munkavállalókat kiküldő vállalkozásokra, feltéve, hogy e szabályok nem korlátozzák aránytalanul a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtást.
- (15) A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv rögzíti azt az elvet, hogy a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket. Ezt az elvet kell alkalmazni a másik tagállamba kiküldött, kölcsönzött munkavállalókra is.
- (16) A tagállamok és a Bizottság magyarázó dokumentumokról szóló 2011. szeptember 28-i együttes politikai nyilatkozatának megfelelően⁶ a tagállamok vállalták, hogy indokolt esetben az átültető intézkedéseikről szóló értesítéshez az irányelv egyes elemei és az azt átültető nemzeti jogi eszközök megfelelő részei közötti kapcsolatot magyarázó egy vagy több dokumentumot mellékelnek. Ezen irányelv tekintetében a jogalkotó az ilyen dokumentumok benyújtását indokoltnak tekinti,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

1. cikk

A 96/71/EK irányelv módosításai

A 96/71/EK irányelv a következőképpen módosul:

1. Az irányelv a következő 2 a. cikkel egészül ki:

2a. cikk

Huszonnégy hónapot meghaladó kiküldetés

(1) Amennyiben a kiküldetés időtartama előreláthatóan vagy ténylegesen meghaladja a huszonnégy hónapot, azt a tagállamot kell a munkavégzés szokásos helye szerinti országnak tekinteni, amelynek területére a munkavállalót kiküldték.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában, ugyanazon a helyen azonos feladatot ellátó, egymást helyettesítő munkavállalók esetében az érintett munkavállalók kiküldetésének összesített időtartamát kell figyelembe venni azon munkavállalók tekintetében, akiket ténylegesen kiküldtek legalább hat hónapos időtartamra.

2. A 3. cikk a következőképpen módosul:

a) Az (1) bekezdés helyébe a következő szöveg lép:

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy bármelyik állam jogát kell is alkalmazni a munkaviszonyra, az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozások az alábbi kérdésekkel kapcsolatban biztosítják a területükön kiküldetésben

⁶ HL C 369., 2011.12.17., 14. o.

lévő munkavállalóknak, a munkaviszonyra vonatkozó azon szabályokat és feltételeket, amelyeket a munkavégzés helye szerinti tagállamban:

- törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés, illetve
- olyan kollektív megállapodás vagy választott bírósági határozat állapít meg, amelyet a (8) bekezdés értelmében általánosan alkalmazandónak nyilvánítottak:
 - a) maximális munkaidő és minimális pihenőidő;
 - b) minimális éves fizetett szabadság
 - c) javadalmazás, ideértve a túlmunka díjazását is; ez a pont nem vonatkozik a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjrendszerekre;
 - d) a munkavállalók rendelkezésre bocsátásának feltételei, különösen a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozások esetében;
 - e) munkahelyi egészség, biztonság és higiénia;
 - f) védintézkedések a várandós vagy gyermekágyas nők, a gyermekek és fiatalok munkaviszonyára vonatkozó szabályokat illetően;
 - g) férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód és más, megkülönböztetést tiltó rendelkezések.

Ezen irányelv alkalmazásában, „javadalmazás”: a nemzeti törvény, rendelet vagy közigazgatási rendelkezés, általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív megállapodás vagy választottbírósági ítélet és/vagy – a kollektív megállapodásokat vagy választottbírósági ítéleteket általánosan alkalmazandóvá nyilvánító rendszer hiányában – a (8) bekezdés második albekezdése értelmében vett egyéb kollektív megállapodás vagy választottbírósági ítélet által kötelezővé tett valamennyi javadalmazási elem abban a tagállamban, amelynek a területére a munkavállalót kiküldték.

A tagállamok a 2014/67/EU rendelet 5. cikkében említett egységes hivatalos nemzeti weboldalon közzéteszik a javadalmazás c) pont szerinti alkotóelemeit.

- b) A szöveg az alábbi bekezdéssel egészül ki:

(1a.) Ha törvény, rendelet, közigazgatási rendelkezés vagy kollektív megállapodás értelmében valamely tagállam területén letelepedett vállalkozások szerződéses kötelezettségeik keretében kizárólag olyan vállalkozásokkal köthetnek alvállalkozói szerződést, amelyek garantálnak egyes – a javadalmazásra kiterjedő – alkalmazási feltételeket, az adott tagállam a megkülönböztetésmentesség és az arányosság elve alapján előírhatja, hogy e vállalkozásokat ugyanolyan kötelezettség terhelje az alvállalkozások tekintetében, mint az 1. cikk (1) bekezdésében említett, a területére munkavállalókat kiküldő vállalkozásokat.

- c) A szöveg az alábbi bekezdéssel egészül ki:

(1b) A tagállamok előírják, hogy az (1) cikk (3) bekezdésének c) pontjában említett vállalkozások garantálják a kiküldött munkavállalók számára azokat a feltételeket, amelyek a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló, 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 5. cikke szerint alkalmazandók a munkavégzés helye

szerinti tagállamban letelepedett, munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozások által rendelkezésre bocsátott munkavállalókra.

- d) A (9) bekezdést el kell hagyni.
- e) A (10) bekezdés második albekezdését el kell hagyni.

3. A melléklet első bekezdése a következőképpen módosul:

A 3. cikkben említett tevékenységekbe beletartozik minden, az épületek építésére, javítására, fenntartására, átalakítására vagy elbontására vonatkozó építőmunka, és különösen a következő munkák:

2. cikk

- (1) A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek legkésőbb [az elfogadástól számított két év]-ig megfeleljenek. E rendelkezések szövegét haladéktalanul megküldik a Bizottság számára.

Amikor a tagállamok elfogadják ezeket a rendelkezéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

- (2) A tagállamok közlik a Bizottsággal nemzeti joguk azon főbb rendelkezéseinek szövegét, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott terület vonatkozásában fogadnak el.

3. cikk

Ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő [huszadik] napon lép hatályba.

4. cikk

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Strasbourgban, -án/-én.

az Európai Parlament részéről
elnök

a Tanács részéről
elnök