



EURÓPAI UNIÓ

AZ EURÓPAI PARLAMENT

A TANÁCS

**Brüsszel, 2018. június 28.
(OR. en)**

**2016/0070 (COD)
LEX 1819**

**PE-CONS 18/1/18
REV 1**

**SOC 192
EMPL 142
COMPET 214
MI 248
JUSTCIV 87
CODEC 524**

**AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE A MUNKAVÁLLALÓK
SZOLGÁLTATÁSOK NYÚJTÁSA KERETÉBEN TÖRTÉNŐ KIKÜLDETÉSÉRŐL SZÓLÓ
96/71/EK IRÁNYELV MÓDOSÍTÁSÁRÓL**

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS
(EU) 2018/... IRÁNYELVE

(2018. június 28.)

**a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő
kiküldetéséről szóló 96/71/EK 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 véleményére¹,

tekintettel a Régiók Bizottsága véleményére²,

rendes jogalkotási eljárás keretében³,

¹ HL C 75., 2017.3.10., 81. o.

² HL C 185., 2017.6.9., 75. o.

³ Az Európai Parlament 2018. május 29-i álláspontja (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé) és a Tanács 2018. június 21-i határozata.

mivel:

- (1) A munkavállalók szabad mozgása, a letelepedés szabadsága és a szolgáltatásnyújtás szabadsága a belső piac alapvető, az Európai Unió működéséről szóló szerződésben (EUMSZ) rögzített elvei. Az Unió továbbfejlesztette ezen elvek végrehajtását és érvényesítését, amelyre a vállalkozások számára egyenlő versenyfeltételek biztosítása és a munkavállalói jogok tiszteletben tartásának garantálása céljából kerül sor.
- (2) A szolgáltatásnyújtás szabadsága magában foglalja a vállalkozásoknak azt a jogát, hogy másik tagállam területén nyújtsanak szolgáltatásokat, amely tagállam területére ideiglenesen kiküldhetik saját munkavállalóikat az említett célból. Az EUMSZ 56. cikkének megfelelően 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.
- (3) Az Európai Unióról szóló szerződés 3. cikke értelmében az Uniónak elő kell mozdítania a társadalmi igazságosságot és a szociális védelmet. Az EUMSZ 9. cikke értelmében az Uniónak politikái és tevékenységei meghatározása és végrehajtása során figyelembe kell vennie a foglalkoztatás magas szintjének előmozdítására, a megfelelő szociális védelem biztosítására és a társadalmi kirekesztés elleni küzdelemre, valamint az oktatás, a képzés és az emberi egészség védelmének magas szintjére vonatkozó követelményeket.

- (4) A 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv¹ elfogadása óta több mint húsz év telt el, ezért szükségessé vált megvizsgálni, hogy az irányelv továbbra is megfelelő egyensúlyt teremtsen-e a szolgáltatásnyújtás szabadságának előmozdítására, valamint egyfelől az egyenlő feltételek garantálására, másfelől a kiküldött munkavállalók jogainak védelmére irányuló igény között. Annak érdekében, hogy garantált legyen a szabályok egységes alkalmazása és a valódi társadalmi konvergencia megvalósulása, a 96/71/EK irányelv felülvizsgálata mellett prioritásként kell kezelni a 2014/67/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv² végrehajtását és érvényesítését.
- (5) Rendkívül fontos, hogy elegendő mennyiségű és pontos statisztikai adat álljon rendelkezésre a kiküldött munkavállalókra vonatkozóan, különös tekintettel arra, hogy az egyes foglalkoztatási ágazatokban és tagállamokra lebontva hány kiküldött munkavállaló van. A tagállamoknak és a Bizottságnak össze kell gyűjteniük és nyomon kell követniük ezeket az adatokat.

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

² Az Európai Parlament és a Tanács 2014/67/EU irányelve (2014. május 15.) 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.).

- (6) Az egyenlő bánásmód elve és az állampolgárságon alapuló megkülönböztetés tilalma az alapító szerződések óta az uniós jog szerves részét képezi. A munkavállalók egyenlő díjazásának elvét a másodlagos jog juttatta érvényre nemcsak a nők és a férfiak között, hanem a határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók és a hasonló helyzetben lévő, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók, a rész és a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók, valamint a kölcsönzött munkavállalók és a kölcsönvevő vállalkozás által foglalkoztatott, hasonló helyzetben lévő munkavállalók között is. Az említett elvek magukban foglalják minden olyan intézkedés tilalmát, amely közvetve vagy közvetlenül az állampolgárságon alapuló megkülönböztetéshez vezet. Ezen elvek alkalmazása során figyelembe kell venni az Európai Unió Bíróságának vonatkozó ítélkezési gyakorlatát.
- (7) Az illetékes hatóságoknak és szervezeteknek – a nemzeti jognak és/vagy gyakorlatnak megfelelően – képesnek kell lenniük annak ellenőrzésére, hogy a kiküldött munkavállalók számára a munkáltatók által közvetve vagy közvetlenül biztosított elszállásolás körülményei megfelelnek-e annak a nemzeti szabályozásnak, amely abban a tagállamban, amelynek a területére a munkavállalót kiküldték (a továbbiakban: a fogadó tagállam) a kiküldött munkavállalókra is alkalmazandó.
- (8) Azon kiküldött munkavállalóknak, akiket a fogadó tagállamban található szokásos munkavégzési helyükről ideiglenesen másik munkavégzési helyre küldenek, az utazással, az ellátással és a szállással kapcsolatos kiadások fedezésére legalább ugyanolyan összegű, az otthonuktól munkavégzés miatt távol lévő munkavállalókat megillető juttatásokban vagy költségtérítésben kell részesülniük, mint amelyek az adott tagállam helyi munkavállalóit illetik meg. Helyénvaló, hogy ugyanez vonatkozzon a kiküldött munkavállalók azon költségeire is, amelyek abban az esetben merülnek fel, ha a kiküldött munkavállalóknak a fogadó tagállamban található szokásos munkavégzési helyükre el és onnan vissza kell utazniuk. El kell kerülni az utazással, az ellátással és a szállással kapcsolatos kiadások kettős kifizetését.

- (9) A kiküldetés jellegénél fogva ideiglenes. A kiküldött munkavállalók a kiküldetés tárgyát képező munka elvégzését követően általában visszatérnek a küldő tagállamba. Mindemellett tekintettel arra, hogy néhány esetben a kiküldetés hosszú távra szól, valamint a fogadó tagállam munkaerőpiaca és az ilyen hosszú távra kiküldött munkavállalók között fennálló kapcsolatot elismerendő, a 12 hónapnál hosszabb időre szóló kiküldetések esetén a fogadó tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a területükre munkavállalókat küldő vállalkozások garantálják az említett munkavállalók vonatkozásában egy sor kiegészítő, a munkavégzés helye szerinti tagállam munkavállalóira kötelezően alkalmazandó, foglalkoztatásra vonatkozó feltétel érvényesülését. Ezt az időtartamot meg kell hosszabbítani, amennyiben a szolgáltató indokolással ellátott értesítést nyújt be.
- (10) A munkavállalók nagyobb fokú védelmének biztosítása elengedhetetlen ahhoz, hogy mind hosszú, mind pedig rövid távon meg lehessen őrizni a méltányos alapon történő szolgáltatásnyújtás szabadságát, különösen a Szerződésekben garantált jogokkal való visszaélés megelőzése révén. A munkavállalók ilyen védelmét biztosító szabályok ugyanakkor nem érinthetik a más tagállam területére munkavállalókat kiküldő vállalkozásoknak azt a jogát, hogy a szolgáltatásnyújtás szabadságára hivatkozzanak, ideértve azokat az eseteket is, amikor a kiküldetés időtartama meghaladja a 12 vagy adott esetben a 18 hónapot. Ezért a 12 vagy adott esetben a 18 hónapot meghaladó időtartamú kiküldetés keretében kiküldött munkavállalókra alkalmazandó minden rendelkezésnek összeegyeztethetőnek kell lennie az említett szabadsággal. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a szolgáltatásnyújtás szabadságának korlátozása csak akkor megengedhető, amennyiben azt közérdeken alapuló kényszerítő indokok igazolják, valamint ha az arányos és szükséges.

- (11) Amennyiben a kiküldetés időtartama meghaladja a 12 vagy adott esetben a 18 hónapot, a valamely más tagállam területére munkavállalókat kiküldő vállalkozások által biztosítandó kiegészítő foglalkoztatásra vonatkozó feltételeket azokra a munkavállalókra is alkalmazni kell, akiket ugyanazon munkát ugyanazon a helyen végző, más kiküldött munkavállalók helyettesítésére küldenek ki, mivel ennek révén lehet gondoskodni arról, hogy az említett helyettesítésre ne az egyébként alkalmazandó szabályok megkerülése céljából kerüljön sor.
- (12) A 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv¹ rögzíti azt az elvet, hogy a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek legalább olyan szintűeknek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket. Ezt az elvet kell alkalmazni a másik tagállam területére kiküldött, kölcsönzött munkavállalókra is. Amennyiben ez az elv alkalmazandó, a kölcsönvevő vállalkozásnak tájékoztatnia kell a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozást a munkavállalói esetében alkalmazott munkafeltételekről és díjazásról. A tagállamok bizonyos feltételek mellett mentességet engedélyezhetnek a 2008/104/EK irányelv 5. cikkének (2) és (3) bekezdése szerinti egyenlő bánásmód és egyenlő fizetés elve alól. E mentesség alkalmazása esetén a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozásnak nincs szüksége a kölcsönvevő vállalkozásnál biztosított munkafeltételekről való tájékoztatásra, következésképpen a tájékoztatási kötelezettség ez esetben nem alkalmazandó.

¹ Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről (HL L 327., 2008.12.5., 9. o.).

- (13) A tapasztalatok azt mutatják, hogy a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozások vagy munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozások által valamely kölcsönvevő vállalkozáshoz kölcsönzött munkavállalókat a szolgáltatások transznacionális nyújtása keretében olykor valamely más tagállam területére küldik. Ezeknek a munkavállalóknak a védelmét biztosítani kell. Annak lehetővé tétele érdekében, hogy a munkáltató adott esetben a foglalkoztatásra vonatkozó, a kiküldött munkavállalók tekintetében kedvezőbb feltételeket alkalmazhassa, a tagállamoknak gondoskodniuk kell arról, hogy a kölcsönvevő vállalkozás tájékoztassa a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozást vagy munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozást azon kiküldött munkavállalókról, akik a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás vagy munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozás vagy kölcsönvevő vállalkozás munkavállalójaként a szokásos tagállamhoz képest ideiglenesen eltérő tagállam területén dolgoznak.
- (14) A 96/71/EK irányelvhez hasonlóan ez az irányelv nem érinteti a 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet¹ és a 987/2009/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet² alkalmazását.
- (15) A nemzetközi közúti szállításban végzett munkát nagyfokú mobilitás jellemzi, ezért ezen irányelv végrehajtása az említett ágazatban sajátos jogi kérdéseket és problémákat vet fel, amelyeket a mobilitási csomag keretében a közúti szállításra vonatkozó olyan különös szabályokkal kell kezelni, amelyek egyúttal a csalások és a visszaélések elleni küzdelmet is erősítik.

¹ Az Európai Parlament és a Tanács 883/2004/EK rendelete (2004. április 29.) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról (HL L 166., 2004.4.30., 1. o.).

² 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. o.).

- (16) Egy ténylegesen integrált és versengő belső piacon a vállalkozások olyan tényezők alapján versenyeznek, mint a termelékenység, a hatékonyság, a munkaerő iskolázottsága és készség szintje, valamint termékeik és szolgáltatásaik minősége és innovatív jellege.
- (17) A tagállamok hatáskörébe tartozik, hogy nemzeti joguknak és/vagy gyakorlatuknak megfelelően meghatározzák a díjazásra vonatkozó szabályokat. A bérek megállapítása a tagállamok és a szociális partnerek kizárólagos hatáskörébe tartozik. Különös figyelmet kell fordítani arra, hogy ne legyenek veszélyeztetve a nemzeti bért megállapítási rendszerek vagy az érintett felek szabadsága.
- (18) A kiküldött munkavállaló számára fizetett díjazás és a fogadó tagállam nemzeti jogának és/vagy gyakorlatának megfelelően fizetendő díjazás összehasonlításakor a díjazás bruttó összegét kell figyelembe venni. A díjazás teljes bruttó összegét kell összehasonlítani a díjazásnak az ezen irányelvben meghatározott, kötelezőnek nyilvánított egyes tételei helyett. Mindazonáltal az átláthatóság biztosítása és az illetékes hatóságoknak és szervezeteknek az ellenőrzések végrehajtása során történő támogatása érdekében szükséges, hogy a díjazás egyes tételei a küldő tagállam nemzeti jogának és gyakorlatának megfelelően kellő részletességgel azonosíthatók legyenek. A kiküldetéshez tartozó juttatásokat a díjazás részének kell tekinteni. A kiküldetéssel járó azon juttatásokat, amelyek nem foglalják magukban a kiküldetés miatt – így például utazás, ellátás és szállás címén – ténylegesen felmerült költségeket, a díjazás teljes bruttó összegének összehasonlítása céljából a díjazás részének kell tekinteni.

- (19) A kiküldetéshez tartozó juttatások gyakran többféle célt szolgálnak. Azon juttatások, amelyek célja a kiküldetés kapcsán – így például utazás, ellátás és szállás címén – felmerülő költségek megtérítése, nem tekinthetők a díjazás részének. A tagállamok feladata, hogy nemzeti jogukkal és/vagy gyakorlatukkal összhangban meghatározzák az ilyen költségek megtérítésére vonatkozó szabályokat. A munkáltatónak a munkaviszonyra alkalmazandó nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban kell megtérítenie a kiküldött munkavállalók ilyen költségeit.
- (20) A kiküldetéshez tartozó juttatások relevanciájára tekintettel el kell kerülni az annak megállapításával kapcsolatos bizonytalanságot, hogy az ilyen juttatások mely részei szolgálják a kiküldetés miatt felmerült költségek megtérítését. A juttatások teljes összegét költségtérítésként kifizetendőnek kell tekinteni, kivéve, ha a munkaviszonyra alkalmazandó törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezésekből, kollektív szerződésekből, választottbírói ítéletekből vagy szerződéses megállapodásokból származó, a foglalkoztatásra vonatkozó feltételek meghatározzák, hogy a juttatások mely részei szolgálják a kiküldetés miatt felmerült költségek megtérítését és melyek minősülnek díjazásnak.

- (21) A díjazás tételeinek és a foglalkoztatásra vonatkozó, nemzeti jogon vagy az ezen irányelvben említett kollektív szerződéseken alapuló egyéb feltételeknek minden vállalkozás és kiküldött munkavállaló számára egyértelműnek és átláthatónak kell lenniük. Mivel az információk átláthatósága és az azokhoz való hozzáférés alapvető fontosságú a jogbiztonság és a jogérvényesülés szempontjából, tekintettel a 2014/67/EU irányelv 5. cikkére, indokolt a tagállamok kötelezettségét arra is kiterjeszteni, hogy egységes hivatalos nemzeti honlapon tegyék közzé a díjazás kötelező tételeire vonatkozó, foglalkoztatásra vonatkozó feltételekről szóló információkat, valamint a 12 vagy adott esetben 18 hónapot meghaladó kiküldetésre alkalmazandó, foglalkoztatásra vonatkozó kiegészítő feltételeket. Minden tagállamnak gondoskodnia kell arról, hogy az egységes hivatalos nemzeti honlap pontos és naprakész információkat tartalmazzon. A kiküldött munkavállalók tekintetében biztosítandó, a foglalkoztatásra vonatkozó feltételeknek való meg nem felelés esetén a vállalkozásokkal szemben előírt szankciónak arányosnak kell lennie, figyelembe véve különösen azt, hogy az egységes hivatalos nemzeti honlapon a foglalkoztatásra vonatkozó feltételekről nyújtott információkat a 2014/67/EU irányelv 5. cikkében foglaltakkal összhangban, a szociális partnerek autonómiájának tiszteletben tartásával szolgáltatják-e.
- (22) A 2014/67/EU irányelv több rendelkezést tartalmaz annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók kiküldésére vonatkozó szabályok érvényre jussanak, és azokat valamennyi vállalkozás betartsa. Az említett irányelv 4. cikke felsorolja azokat a ténybeli elemeket, amelyeket figyelembe lehet venni az egyes konkrét helyzetek átfogó értékeléséhez annak érdekében, hogy meg lehessen állapítani, mely esetekben van szó ténylegesen kiküldetésről, és hogy megelőzhetők legyenek a visszaélések, illetve a szabályok kijátszása.

- (23) A munkáltatóknak a kiküldetés megkezdése előtt megfelelő intézkedéseket kell hozniuk annak érdekében, hogy a 91/533/EGK tanácsi irányelvvel¹ összhangban a kiküldetés tekintetében a munkavállalók rendelkezésére bocsássák a foglalkoztatásra vonatkozó feltételekkel kapcsolatos alapvető információkat.
- (24) Ez az irányelv kiegyensúlyozott keretet biztosít a szolgáltatásnyújtás szabadsága és a kiküldött munkavállalók védelme tekintetében, amely keret megkülönböztetéstől mentes, átlátható és arányos, és egyúttal tiszteletben tartja a nemzeti munkaügyi kapcsolatrendszerek sokféleségét is. Ezen irányelv nem akadályozza a kiküldött munkavállalók számára foglalkoztatásra vonatkozó kedvezőbb feltételek alkalmazását.
- (25) Az alvállalkozói helyzetekben való visszaélések megakadályozása és a kiküldött munkavállalók jogainak védelme céljából a tagállamoknak a 2014/67/EU irányelv 12. cikkével összhangban intézkedéseket kell hozniuk az alvállalkozói felelősség biztosítása céljából.
- (26) A 96/71/EK irányelv megfelelő alkalmazásának biztosítása céljából meg kell erősíteni a tagállamok illetékes hatóságai és/vagy szervei közötti koordinációt, valamint az uniós szintű együttműködést a munkavállalók kiküldetésével kapcsolatos csalások elleni küzdelem területén.

¹ A Tanács 91/533/EGK irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről (HL L 288., 1991.10.18., 32. o.).

- (27) A munkavállalók kiküldetésével kapcsolatos csalások elleni küzdelem keretében az (EU) 2016/344 európai parlamenti és tanácsi határozattal¹ létrehozott, a be nem jelentett munkavégzés kezelésére irányuló együttműködés erősítését célzó európai platformnak (a továbbiakban: a platform) – megbízásával összhangban – részt kell vennie a csalási ügyek nyomon követésében és értékelésében, javítania kell a tagállamok közötti közigazgatási együttműködés végrehajtását és hatékonyságát, riasztási mechanizmusokat kell kidolgoznia, továbbá támogatnia kell az illetékes hatóságok vagy szervek közötti megerősített közigazgatási együttműködést és információcserét. Ennek során a platformnak szorosan együtt kell működnie a 2009/17/EK bizottsági határozattal² létrehozott, a munkavállalók kiküldetésével foglalkozó szakértői bizottsággal.
- (28) A munkavállalók kiküldetésével kapcsolatos csalások vagy visszaélések bizonyos eseteinek transznacionális jellege olyan konkrét intézkedések meghozatalát indokolja, amelyek az ellenőrzések és a vizsgálatok, valamint az érintett tagállamok illetékes hatóságai vagy szervei közötti információcsere transznacionális dimenziójának megerősítését célozzák. E célból, a 96/71/EK és a 2014/67/EU irányelvben, különösen a 2014/67/EU irányelv 7. cikkének (4) bekezdésében előírt közigazgatási együttműködés keretében az illetékes hatóságoknak vagy szervezeteknek rendelkezniük kell azokkal az eszközökkel, amely szükségesek ahhoz, hogy fel tudják hívni a figyelmet az ilyen esetekre, és hogy információcserét tudjanak folytatni az ilyen csalások megelőzése és a velük szembeni fellépés céljából.

¹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/344 határozata (2016. március 9.) a be nem jelentett munkavégzés kezelésére irányuló együttműködés erősítését célzó európai platform létrehozásáról (HL L 65., 2016.3.11., 12. o.).

² A Bizottság 2009/17/EK határozata (2008. december 19.) a munkavállalók kiküldetésével foglalkozó szakértői bizottság felállításáról (HL L 8., 2009.1.13., 26. o.).

- (29) A tagállamoknak és a Bizottságnak a magyarázó dokumentumokról szóló, 2011. szeptember 28-i együttes politikai nyilatkozatával¹ összhangban a tagállamok vállalták, hogy az átültető intézkedéseikről szóló értesítéshez indokolt esetben egy vagy több olyan dokumentumot mellékelnek, amely megmagyarázza az irányelv elemei és az azt átültető nemzeti jogi eszközök megfelelő részei közötti kapcsolatot. Ezen irányelv tekintetében a jogalkotó úgy ítéli meg, hogy ilyen dokumentumok átadása indokolt.
- (30) A 96/71/EK irányelvet ezért ennek megfelelően módosítani kell,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

¹ HL C 369., 2011.12.17., 14. o.

1. cikk

A 96/71/EK irányelv módosításai

A 96/71/EK irányelv a következőképpen módosul:

1. Az 1. cikk a következőképpen módosul:

a) a cím helyébe a következő szöveg lép: „Tárgy és hatály”;

b) a cikk a következő bekezdésekkel egészül ki:

„(-1) Ez az irányelv biztosítja a kiküldött munkavállalók védelmét a szolgáltatásnyújtás szabadságával kapcsolatos kiküldetésük során azzal, hogy kötelezően alkalmazandó rendelkezéseket állapít meg a munkakörülményekre, valamint a munkavállalók egészségének és biztonságának védelmére vonatkozóan, amelyeket tiszteletben kell tartani.

(-1a) Ez az irányelv semmilyen módon nem befolyásolja a tagállamokban és uniós szinten elismert alapvető jogoknak – beleértve a sztrájkjognak vagy a sztrájk szabadságának vagy a tagállamokban fennálló konkrét munkaügyi kapcsolatrendszerek keretébe tartozó egyéb lépések megtétele jogának vagy szabadságának – a nemzeti jog és/vagy gyakorlat szerinti gyakorlását. Nem érinti továbbá a nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban lévő, kollektív szerződésekkel kapcsolatos tárgyalásokhoz, azok megkötéséhez és érvényesítéséhez való jogot, vagy a kollektív fellépéshez való jogot.”;

c) a (3) bekezdés a következőképpen módosul:

i. a c) pont helyébe a következő szöveg lép:

„c) munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozásként vagy munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozásként munkavállalót kölcsönöz ki egy tagállam területén letelepedett vagy ott működő kölcsönvevő vállalkozáshoz, feltéve hogy a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás vagy a munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással.”;

ii. a bekezdés a következő albekezdésekkel egészül ki:

„Amennyiben a kölcsönvevő vállalkozáshoz valamely munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás vagy munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozás által a c) pontban említettek szerint kölcsönzött munkavállalónak a kölcsönvevő vállalkozás általi, az a), b) vagy c) pont értelmében vett transznacionális szolgáltatásnyújtás keretében kell munkát végeznie a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás, a munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozás vagy a kölcsönvevő vállalkozás részére folytatott szokásos munkavégzésének helye szerinti tagállamtól eltérő tagállam területén, a munkavállalót az azon munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás vagy munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozás által az adott tagállam területére kiküldött munkavállalónak kell tekinteni, amellyel munkaviszonyban áll. A munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozást vagy munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozást az (1) bekezdésben említett vállalkozásnak kell tekinteni, és annak maradéktalanul meg kell felelnie ezen irányelv és a 2014/67/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv* vonatkozó rendelkezéseinek.

A kölcsönvevő vállalkozás a második albekezdésben említett munkavégzés megkezdése előtt köteles kellő időben tájékoztatni a munkavállalót kölcsönző munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozást vagy munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozást.

* Az Európai Parlament és a Tanács 2014/67/EU irányelve (2014. május 15.) 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.).”

2. A 3. cikk a következőképpen módosul:

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

„(1) A tagállamok a munkaviszonyra alkalmazandó jogtól függetlenül biztosítják, hogy az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozások az egyenlő bánásmód elve alapján garantálják a területükön kiküldetésben lévő munkavállalók számára az alábbiakkal kapcsolatos olyan, foglalkoztatásra vonatkozó feltételeket, amelyeket a munkavégzés helye szerinti tagállamban:

– törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés, és/vagy

- olyan kollektív szerződés vagy választottbíróági ítélet határoz meg, amelyet a (8) bekezdés értelmében általánosan alkalmazandónak nyilvánítottak vagy amely az említett bekezdés értelmében egyéb módon alkalmazandó:
 - a) maximális munkaidő és minimális pihenőidő;
 - b) minimális éves fizetett szabadság;
 - c) díjazás, 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, gyermekek és fiatalok foglalkoztatására vonatkozó feltételeket illetően;
 - g) a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód és más, megkülönböztetést tiltó rendelkezések;

- h) a munkavállalók elszállásolására vonatkozó feltételek, amennyiben a szokásos munkavégzési helyüktől eltérő helyen munkát végző munkavállalók számára a munkáltató biztosít szállást;
- i) az otthonuktól munkavégzés miatt távol lévő munkavállalókat az utazással, az ellátással és a szállással kapcsolatos költségek fedezése céljából megillető juttatások vagy költségterítés mértéke.

Az i) pont kizárólag a kiküldött munkavállalóknak abban az esetben felmerülő utazási, étkezési és szállás költségeire vonatkozik, amikor a kiküldetésük helye szerinti tagállamban található szokásos munkavégzési helyükre el és onnan vissza kell utazniuk, illetve amikor a munkáltatójuk az említett szokásos munkavégzési helyről ideiglenesen egy másik munkavégzési helyre küldi őket.

Ezen irányelv alkalmazásában a díjazás fogalmát azon tagállam nemzeti joga és/vagy gyakorlata alapján kell meghatározni, amelynek a területén a munkavállaló kiküldetésben tartózkodik, és az magában foglalja a díjazás minden olyan elemét, amelyet a szóban forgó tagállamban kötelezővé nyilvánítottak nemzeti törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés útján, vagy általánosan alkalmazandónak nyilvánított vagy a (8) bekezdésnek megfelelően egyébként alkalmazandó kollektív szerződés vagy választottbírói ítélet útján.

A 2014/67/EU irányelv 5. cikkét nem érintve a tagállamok – a nemzeti jognak és/vagy gyakorlatnak megfelelően, indokolatlan késedelem nélkül és átlátható módon – közzéteszik a szóban forgó cikkben említett egységes hivatalos nemzeti honlapon a foglalkoztatás feltételeire vonatkozó információkat, beleértve a díjazásnak az e bekezdés harmadik albekezdésében említett elemeit és az e cikk (1a) bekezdése szerinti minden foglalkoztatásra vonatkozó feltételt.

A tagállamok biztosítják, hogy az egységes hivatalos nemzeti honlapon közzétett információk pontosak és naprakészek legyenek. A Bizottság a honlapján közzéteszi az egységes hivatalos nemzeti honlapok elérhetőségét.

Amennyiben az egységes hivatalos nemzeti honlapon szereplő információk – a 2014/67/EU irányelv 5. cikkében előírtak ellenére – nem jelzik, hogy mely foglalkoztatásra vonatkozó feltételek alkalmazandók, ezt a körülményt a nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban figyelembe kell venni az ezen irányelv alapján elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciók megállapításakor, az említett szankciók arányosságának biztosításához szükséges mértékben.”;

b) a cikk a következő bekezdésekkel egészül ki:

„(1a) Amennyiben a kiküldetés tényleges időtartama meghaladja a 12 hónapot, a tagállamok a munkaviszonyra alkalmazandó jogtól függetlenül biztosítják, hogy az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozások az e cikk (1) bekezdésében említett, foglalkoztatásra vonatkozó feltételeken túl az egyenlő bánásmód elve alapján garantálnak a területükön kiküldetésben lévő munkavállalók esetében valamennyi olyan alkalmazandó, foglalkoztatásra vonatkozó feltételt, amelyek a munkavégzés helye szerinti tagállamban meghatározásra kerültek:

- törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés útján, és/vagy
- olyan kollektív szerződés vagy választottbíróági ítélet útján, amelyet általánosan alkalmazandónak nyilvánítottak vagy amely a (8) bekezdésnek megfelelően egyéb módon alkalmazandó.

E bekezdés első albekezdése nem alkalmazandó az alábbiakra:

- a) a munkaszerződés megkötésére, valamint megszűnésére vagy megszüntetésére vonatkozó eljárások, alaki követelmények és feltételek, beleértve a versenytilalmi kikötéseket is;
- b) a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjrendszerek.

Amennyiben a szolgáltató indokolással ellátott értesítést nyújt be, a szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállam 18 hónapra meghosszabbítja az első albekezdésben említett időtartamot.

Amennyiben az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozás egy kiküldött munkavállalót egy ugyanazt a feladatot ugyanazon a helyen ellátó másik kiküldött munkavállalóval helyettesít, a kiküldetés időtartamának – e bekezdés alkalmazásakor – az egyes kiküldött munkavállalók kiküldetése időtartamának összesített időtartamával kell megegyeznie.

Az ezen bekezdés negyedik albekezdésében említett „ugyanazt a feladatot ugyanazon a helyen” fogalmat többek között a nyújtandó szolgáltatás jellegének, az elvégzendő feladatnak és a munkahely(ek) címének figyelembevételével kell meghatározni.

- (1b) A tagállamok előírják, hogy az 1. cikk (3) bekezdésének c) pontjában említett vállalkozások a kiküldött munkavállalók esetében garantálják azokat a foglalkoztatásra vonatkozó feltételeket, amelyek a 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv* 5. cikke értelmében alkalmazandók a munkavégzés helye szerinti tagállamban letelepedett munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozások által kölcsönzött munkavállalókra.

A kölcsönvevő vállalkozásnak az e bekezdés első albekezdése szerinti mértékben tájékoztatnia kell az 1. cikk (3) bekezdésének c) pontjában említett vállalkozásokat azokról a foglalkoztatásra vonatkozó feltételekről, amelyeket a munkafeltételek és a díjazás tekintetében alkalmaz.

* Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről (HL L 327., 2008.12.5., 9. o.);

c) a (7) bekezdés helyébe a következő szöveg lép:

„(7) Az (1)–(6) bekezdés nem akadályozza a munkavállalók számára kedvezőbb foglalkoztatásra vonatkozó feltételek alkalmazását.

A kiküldetéshez tartozó juttatásokat a díjazás részének kell tekinteni, kivéve, ha azokat a kiküldetés miatt ténylegesen – így például utazás, ellátás és szállás címén – felmerülő költségek megtérítésére fizetik ki. A munkáltatónak – az (1) bekezdés első albekezdése h) pontjának sérelme nélkül – a munkaviszonyra alkalmazandó nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban kell megtérítenie a munkavállaló ilyen kiadásait.

Ha a munkaviszonyra alkalmazandó, foglalkoztatásra vonatkozó feltételek nem határozzák meg, hogy a kiküldetéshez tartozó juttatások a kiküldetés miatt ténylegesen felmerülő költségek megtérítéseként kerülnek-e kifizetésre, vagy a díjazás részét képezik-e, és amennyiben valamelyik eset fennáll, a kiküldetéshez tartozó juttatás mely tételei fizetendők ki a kiküldetés miatt ténylegesen felmerülő költségek megtérítésként és melyek képezik a díjazás részét, a juttatás teljes összegét úgy kell tekinteni, hogy az költségtérítésre fizetendő ki.”;

d) a (8) bekezdés második és harmadik albekezdésének helyébe a következő szöveg lép:

„A kollektív szerződéseket vagy választottbíróági ítéleteket az első albekezdés értelmében általánosan alkalmazandónak nyilvánító rendszer hiányában – vagy azok kiegészítéseként – a tagállamok, ha úgy döntenek, a következőket vehetik alapul:

- olyan kollektív szerződések vagy választottbíróági ítéletek, amelyek általánosan alkalmazandók az adott földrajzi területen az érintett szakmába vagy iparágba tartozó minden hasonló vállalkozásra, és/vagy
- olyan kollektív szerződések, amelyeket a legreprezentatívabb munkáltatói és munkavállalói érdekképviselői szervezetek nemzeti szinten kötöttek, és amelyeket az egész ország területén alkalmaznak,

feltéve, hogy az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozásokra való alkalmazásuk biztosítja az e cikk (1) bekezdésének első albekezdésében felsorolt ügyek tekintetében az említett vállalkozások közötti, valamint az ebben az albekezdésben említett más, hasonló helyzetben lévő vállalkozások közötti egyenlő bánásmódot, valamint figyelembe véve adott esetben a kiküldött munkavállalók számára biztosított, foglalkoztatásra vonatkozó feltételeket az e cikk (1a) bekezdésével összhangban.

A bánásmód akkor tekintendő egyenlőnek e cikk értelmében, ha:

- a hasonló helyzetben lévő hazai vállalkozásokra a kérdéses helyen vagy az érintett ágazatban ugyanazok a kötelezettségek vonatkoznak, mint az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozásokra az e cikk (1) bekezdésének első albekezdésében felsorolt ügyek tekintetében, valamint adott esetben a kiküldött munkavállalók számára biztosított, foglalkoztatásra vonatkozó feltételek tekintetében az e cikk (1a) bekezdésével összhangban, és
 - a hasonló helyzetben lévő hazai vállalkozásoknak ugyanolyan következményekkel kell teljesíteniük e kötelezettségeket.”;
- e) a (9) és a (10) bekezdés helyébe a következő szöveg lép:
- „(9) A tagállamok előírhatják az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozásoknak az 1. cikk (3) bekezdésének c) pontjában említett munkavállalók esetében az e cikk (1b) bekezdésében említett, foglalkoztatásra vonatkozó feltételek mellett olyan más feltételek garantálását, amelyek a munkavégzés helye szerinti tagállamban a kölcsönzött munkavállalókra alkalmazandók.

(10) Ezen irányelv nem zárja ki azt, hogy a tagállamok a Szerződéseknek megfelelően, a nemzeti vállalkozásokra és más tagállamok vállalkozásaira az egyenlő bánásmód elvét betartva az (1) bekezdés első albekezdésében említettektől eltérő kérdések tekintetében foglalkoztatásra vonatkozó feltételeket alkalmazzanak közrendi rendelkezések esetében.”

3. A 4. cikk (2) bekezdésének első albekezdése helyébe a következő szöveg lép:

„(2) A tagállamok rendelkeznek az azon illetékes hatóságok vagy szervek, ideértve a közigazgatási hatóságok közötti, többek között uniós szintű együttműködésről, amelyek a nemzeti jog értelmében felelősek a 3. cikkben említett, foglalkoztatásra vonatkozó feltételek ellenőrzéséért. Az ilyen együttműködés magában foglalja különösen e hatóságok vagy szervek a munkavállalók transznacionális kikölcsönzésére vonatkozó tájékoztatás iránti indokolt kérelmének megválaszolását, valamint a nyilvánvaló visszaélések vagy a lehetséges jogellenes tevékenységek – például a be nem jelentett munkavégzés és a színlelt önfoglalkoztatás transznacionális esetei – elleni fellépést. Amennyiben a munkavállaló küldő tagállamának illetékes hatósága vagy szerve nem rendelkezik a fogadó tagállam illetékes hatósága vagy szerve által kért információkkal, az említett tagállam más hatóságaitól vagy szerveitől kell beszereznie az adott információkat. A fogadó tagállam részére történő ilyen információnyújtás folyamatos késedelme esetén tájékoztatni kell a Bizottságot, amely meghozza a megfelelő intézkedéseket.”

4. Az 5. cikk helyébe a következő szöveg lép:

„5. cikk

A kötelezettségek nyomon követése, ellenőrzése és érvényesítése

A fogadó tagállam és a munkavállaló küldő tagállama felel az ezen irányelvben, valamint a 2014/67/EU irányelvben megállapított kötelezettségek nyomon követéséért, ellenőrzéséért és érvényesítéséért, és ezen irányelv be nem tartása esetén megteszik a megfelelő intézkedéseket.

A tagállamok megállapítják az ezen irányelv alapján elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó szabályokat, és meghoznak minden szükséges intézkedést ezek végrehajtására. Az előírt szankcióknak hatékonyak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük.

A tagállamok biztosítják különösen azt, hogy megfelelő eljárások álljanak a munkavállalók, illetve a munkavállalók képviselőinek a rendelkezésére az ezen irányelv szerinti kötelezettségek érvényesítésére.

Amennyiben a tagállamok által a 2014/67/EU irányelv 4. cikke értelmében elvégzett átfogó értékelés nyomán megállapítást nyer, hogy valamely vállalkozás visszaélésszerűen vagy csalárd módon kelti azt a benyomást, hogy egy adott munkavállaló helyzete ezen irányelv hatálya alá tartozik, az említett tagállamnak biztosítania kell, hogy a munkavállalóra kiterjedjenek a vonatkozó jog és gyakorlat nyújtotta előnyök.

A tagállamok biztosítják, hogy e cikk következtében az érintett munkavállalóra ne vonatkozzanak a kiküldött munkavállalókra alkalmazandóknál kevésbé kedvező feltételek.”

5. A melléklet bevezető szövege helyébe a következő szöveg lép:

„A 3. cikk (2) bekezdésében említett tevékenységekbe beletartozik minden, az épületek építésére, javítására, fenntartására, átalakítására vagy elbontására vonatkozó építőmunka, és különösen a következő munkák:”.

2. cikk

Felülvizsgálat

- (1) A Bizottság felülvizsgálja ezen irányelv alkalmazását és végrehajtását. A Bizottság legkésőbb ... [öt évvel ezen módosító irányelv hatálybelépésének napját követően]-ig jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak és az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak ezen irányelv alkalmazásáról és végrehajtásáról, valamint szükség esetén javaslatot tesz ezen irányelv és a 96/71/EK irányelv módosítására vonatkozóan.
- (2) Az (1) bekezdésben említett jelentésnek tartalmaznia kell annak értékelését, hogy szükség van-e további intézkedésekre az egyenlő versenyfeltételek és a munkavállalók védelme érdekében:
 - a) alvállalkozói szerződések esetében;

- b) ezen irányelv 3. cikke (3) bekezdésének fényében, figyelembe véve a 2006/22/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvnek¹ a végrehajtási követelmények tekintetében történő módosításáról, valamint a 96/71/EK irányelvhez és a 2014/67/EU irányelvhez kapcsolódóan a közúti szállítási ágazatban dolgozó járművezetők kiküldetésére vonatkozó különös szabályok meghatározásáról szóló jogalkotási aktussal kapcsolatos fejleményeket.

3. cikk

Átültetés és alkalmazás

- (1) A tagállamok legkésőbb ... [két évvel ezen módosító irányelv hatályba lépésének napját követően]-ig elfogadják és kihirdetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek megfeleljenek. E rendelkezések szövegét haladéktalanul közlik a Bizottsággal.

A tagállamok ezeket a rendelkezéseket ... [két évvel ezen módosító irányelv hatálybalépésének napját követően]-tól/-től kezdődően alkalmazzák. Addig az időpontig továbbra is a 96/71/EK irányelvet kell alkalmazni, annak az ezen irányelv által bevezetett módosítások előtti szövegváltozatában.

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.

¹ Az Európai Parlament és a Tanács 2006/22/EK irányelve (2006. március 15.) a közúti szállításra vonatkozó egyes szociális jogszabályokkal kapcsolatos 3820/85/EGK és a 3821/85/EGK tanácsi rendelet végrehajtásának minimumfeltételeiről és a 88/599/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 102., 2006.4.11., 35. o.).

- (2) A tagállamok közlik a Bizottsággal nemzeti joguk azon főbb rendelkezéseinek szövegét, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen fogadnak el.
- (3) Ezt az irányelvet a közúti szállítási ágazatra a 2006/22/EK irányelvnek a végrehajtási követelmények tekintetében történő módosításáról, valamint a 96/71/EK irányelvhez és a 2014/67/EU irányelvhez kapcsolódóan a közúti szállítási ágazatban dolgozó járművezetők kiküldetésére vonatkozó különös szabályok meghatározásáról szóló jogalkotási aktus alkalmazásának időpontjától kell alkalmazni.

4. cikk

Hatálybalépés

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

5. cikk

Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben,

az Európai Parlament részéről
az elnök

a Tanács részéről
az elnök