



Brüsszel, 2017. október 24.
(OR. en)

13612/17

Intézményközi referenciaszám:
2016/0070 (COD)

SOC 677
EMPL 518
COMPET 698
MI 744
CODEC 1668
JUSTCIV 252

FELJEGYZÉS

Küldi:	a Tanács Főtitkársága
Címzett:	a delegációk
Előző dok. sz.:	13153/17
Biz. dok. sz.:	6987/16 - COM(2016) 128 final + ADD 1 - ADD 2
Tárgy:	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 és tanácsi irányelv módosításáról – Általános megközelítés

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a fent említett irányelvre vonatkozó általános megközelítés szövegét, amelyet az EPSCO Tanács a 2017. október 23-i 3569. ülésén fogadott el.

A bizottsági javaslat (6987/16) szövegéhez képest tett változtatásokat **félkövér** betűtípus, a törölt szövegrészeket pedig [...] jelöli; az előző kompromisszumos elnökségi javaslat (a 13153/17 dokumentum I. melléklete) szövegéhez képest tett és a Tanács ülésén elfogadott változtatásokat **félkövér aláhúzott** betűtípus, míg a törölt szövegrészeket [...] jelzi.

[...]

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

(...)

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,

rendes jogalkotási eljárás keretében,

¹ HL C 75., 2017.3.10., 81. o.

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, 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 tagállamban nyújtsanak szolgáltatásokat, ahová ideiglenesen kiküldhetik saját munkavállalóikat [...] szolgáltatások ottani nyújtása érdekében.
- (3) Az **Európai Unióról szóló szerződés** 3. cikke értelmében az Uniónak **elő kell mozdítania** a társadalmi igazságosságot és 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 vonatkozó követelményeket**.
- (4) A **96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv**² elfogadása óta csaknem húsz év telt el, ezért szükségessé **vált** megvizsgálni, hogy az irányelv továbbra is megfelelő egyensúlyt teremtsen-e a szolgáltatásnyújtás szabadságának előmozdítására és a kiküldött munkavállalók jogainak védelmére irányuló igény között.
- (5) Az egyenlő bánásmód elve és az állampolgárságon alapuló megkülönböztetés tilalma az alapító szerződések óta az **uniós** jog szerves részét képezi. A munkavállalók egyenlő díjazásának elve a másodlagos jogban került végrehajtásra nemcsak a nők és a férfiak között, hanem a **határozott** idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók és a hasonló helyzetben lévő, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók, a részidőben és a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók, **valamint** a kölcsönzött munkavállalók és a kölcsönvevő vállalkozás által foglalkoztatott, hasonló helyzetben lévő munkavállalók között is.

² 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.).

- (6) [...]
- (7) [...]
- (7a) Az illetékes nemzeti hatóságoknak – nemzeti joguknak és/vagy gyakorlatuknak megfelelően – képesnek kell lenniük annak ellenőrzésére, hogy a kiküldött munkavállalók munkáltatók által biztosított [...] elszállásolásának körülményei összhangban állnak-e a fogadó tagállamban hatályos, idevágó nemzeti rendelkezésekkel, amelyek a kiküldött munkavállalókra is alkalmazandók lehetnek.
- (7b) Azon kiküldött munkavállalóknak, akiket a kiküldetésük szerinti 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 kiküldetésük szerinti tagállamban található szokásos munkavégzési helyükre és onnan vissza kell utazniuk. Mindazonáltal az alapvető védelmi jogokat nem helyénvaló kiterjeszteni az olyan kiadásokkal kapcsolatos juttatásokra, illetve az olyan kiadások megtérítésére, [...] amelyek azzal összefüggésben merülnek fel, hogy a 96/71/EK irányelv 1. cikke (3) bekezdésének értelmében kiküldött munkavállalók a szokásos munkavégzésük helye szerinti tagállam területén kívül tartózkodnak. El kell kerülni az utazással, az ellátással és a szállással kapcsolatos kiadások kettős kifizetését.
- (8) A kiküldetés ideiglenes jellegű, és a kiküldött munkavállalók a kiküldetés tárgyát képező munka elvégzését követően általában visszatérnek a származási országba. Mindemellett tekintettel arra, hogy néhány esetben a kiküldetés hosszú távra szól, valamint a fogadó ország munkaerőpiaca és az ilyen hosszú távra kiküldött munkavállalók között fennálló kapcsolatot elismerendő, elő kell írni, hogy a 12 hónapnál hosszabb időre szóló kiküldetések esetén a fogadó országoknak gondoskodniuk kell arról, hogy a területükre munkavállalókat küldő vállalkozások garantálják egy sor kiegészítő, a munkavégzés helye szerinti tagállam munkavállalóira kötelezően alkalmazandó szabály és feltétel érvényesülését.

- (9) A munkavállalók nagyobb fokú védelme elengedhetetlen ahhoz, hogy mind hosszú, mind pedig rövid távon meg lehessen őrizni a méltányos alapon történő szolgáltatásnyújtás szabadságát, mindenekelőtt a Szerződésekben biztosított 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 azokban az esetekben is, amikor a kiküldetés meghaladja a 12 hónapot. Ezért a 12 hónapot meghaladó kiküldetés keretében kiküldött munkavállalókra alkalmazandó minden rendelkezésnek összeegyeztethetőnek kell lennie az említett szabadsággal. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a szolgáltatásnyújtás szabadságának korlátozása **csak** akkor elfogadható, ha arányos és szükséges [...], és **ha** azt közérdeken alapuló kényszerítő indokok igazolják.
- (9a) A másik tagállam területére munkavállalókat kiküldő vállalkozások által biztosítandó kiegészítő szabályokat és feltételeket azokra a munkavállalókra is alkalmazni kell, akiket 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.
- (9b) A 96/71/EK irányelvhez hasonlóan ez az irányelv sem érintheti a 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet³ és a 987/2009/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet⁴ alkalmazását.

³ Az Európai Parlament és a Tanács 2004. április 29-i 883/2004/EK rendelete a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról (HL L 166., 2004.4.30., 1. o.).

⁴ Az Európai Parlament és a Tanács 2009. szeptember 16-i 987/2009/EK rendelete a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendelet végrehajtására vonatkozó eljárás megállapításáról (HL L 284., 2009.10.30., 1. o.).

- (10) A nemzetközi közúti szállításban végzett munkát nagy fokú mobilitás jellemzi, ezért **ezen** irányelv végrehajtása **az említett ágazatban** különleges 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.**
- (11) Egy versengő belső piacon a szolgáltatók nemcsak a munkaerőköltségek alapján versenyeznek, hanem olyan tényezők is **szerepet kapnak**, mint például a termelékenység és a hatékonyság, illetve termékeik és szolgáltatásaik minősége és innovatív jellege.
- (11a) **Ez az irányelv semmilyen módon nem érintheti a tagállamokban és uniós szinten elismert alapvető jogoknak – beleértve a sztrájkjognak vagy a sztrájk szabadságának, illetve a tagállamokban fennálló konkrét munkaügyi kapcsolatrendszer keretében tartozó egyéb fellépések végrehajtására vonatkozó jognak vagy ezek szabadságának – a nemzeti jog és/vagy gyakorlat szerinti gyakorlását. Ez az irányelv nem érintheti továbbá a nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban lévő, kollektív szerződésekkel kapcsolatos tárgyalásokhoz, e szerződések megkötéséhez és érvényesítéséhez való jogot, valamint a szervezett fellépéshez való jogot sem.**
- (12) A tagállamok hatáskörébe tartozik, hogy jogszabályaiknak és/vagy gyakorlatuknak megfelelően meghatározzák a járandóságra vonatkozó szabályokat. [...]
- (12a) **A „járandóság” fogalmának ki kell terjednie a minimális bérszintben szereplő, az Európai Unió Bírósága által kidolgozott minden tételre, de nem szabad csak azokra korlátozódnia.**

- (12b) [...] A kiküldött munkavállaló számára fizetett járandóság és a kiküldetés helye szerinti tagállam jogszabályainak és/vagy gyakorlatainak megfelelően fizetendő járandóság összehasonlításakor a járandóság bruttó összegét kell figyelembe venni. A járandóság teljes bruttó összegét kell összehasonlítani a járandóságban szereplő, a 3. cikk (1) bekezdése [...] alapján kötelezőnek nyilvánított egyes tételek helyett. Mindazonáltal az átláthatóság biztosítása és az illetékes hatóságoknak az ellenőrzések végrehajtása során történő támogatása érdekében szükséges, hogy a járandóság részét képező tételek a kiküldő tagállam nemzeti jogának és gyakorlatának megfelelően kellő részletességgel beazonosíthatók legyenek. A 96/71/EK irányelv 3. cikkének (7) bekezdése értelmében a kiküldetéshez tartozó juttatásokat a járandóság részének kell tekinteni. Ezért az összehasonlítás során ezeket a juttatásokat is figyelembe kell venni, kivéve, ha azok a kiküldetés miatt ténylegesen – így például utazás, ellátás és szállás címén – felmerülő kiadásokhoz kapcsolódnak.
- (12c) (új) A kiküldetéshez tartozó juttatások gyakran többféle célt szolgálnak. Amennyiben e juttatások célja a kiküldetés kapcsán – így például utazás, ellátás és szállás címén – felmerülő kiadások megtérítése, a 96/71/EK irányelv úgy rendelkezik, hogy ezek nem tekinthetők a járandóság részének. A kiküldetéshez tartozó juttatások releváns jellegére tekintettel el kell kerülni az azzal kapcsolatos bizonytalanságot, hogy a kiküldetéshez tartozó juttatások mely részeire vonatkozik a költségtérítés. Az ilyen juttatásokat költségtérítésként kifizetendőnek kell tekinteni, kivéve, ha a munkaviszonyra alkalmazandó törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezésekből, kollektív szerződésekből vagy szerződéses megállapodásokból származó szabályok és feltételek meghatározzák, hogy a juttatások mely részeire vonatkozik a költségtérítés.

- (13) A járandóságban szereplő tételeknek és **a munkaviszonyra vonatkozó**, nemzeti jogon vagy általánosan alkalmazandó kollektív szerződésen alapuló **egyéb szabályoknak és feltételeknek** minden szolgáltató és **kiküldött munkavállaló** számára egyértelműnek és átláthatónak kell lenniük. **A 2014/67/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv 5. cikkében előírt követelményeken túlmenően**⁵ ezért indokolt arra kötelezni a tagállamokat, hogy **az említett cikkben** előírt egységes honlapon tegyék közzé a járandóságban szereplő tételt, **valamint a hosszú távra szóló kiküldetésre alkalmazandó további szabályokat és feltételeket.** [...] **A kiküldött munkavállalók tekintetében biztosítandó, a munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak és feltételeknek való meg nem felelés esetén a szolgáltatókat sújtó szankciók arányossága vonatkozásában figyelembe vehető különösen az, hogy az egységes nemzeti honlapon a munkaviszonyra vonatkozó szabályokról és feltételekről nyújtott információk megfelelnek-e a 2014/67/EU irányelv 5. cikkében foglaltaknak, beleértve a szociális partnerek autonómiájának tiszteletben tartását is.** [...]
- (14) [...]
- (14a) [...]
- (14b) (új) **A kiküldetéssel kapcsolatos csalások elleni küzdelem összefüggésében az (EU) 2016/344 határozattal**⁶ létrehozott, a be nem jelentett munkavégzés kezelésére irányuló együttműködés erősítését célzó európai platformnak – megbízatásának keretei között – részt kell vennie az adott esetben anonimizálandó csalási ügyek nyomon követésében és értékelésében, javítania kell a tagállamok közötti közigazgatási együttműködés végrehajtását és hatékonyságát, riasztási mechanizmusokat kell kidolgoznia, továbbá támogatnia kell a kapcsolattartó hivatalok közötti megerősített közigazgatási együttműködést és információcserét. Ennek során a platformnak szorosan együtt kell működnie a munkavállalók kiküldetésével foglalkozó szakértői bizottsággal.

⁵ 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.).

⁶ Az Európai Parlament és a Tanács 2016. március 9-i (EU) 2016/344 határozata a be nem jelentett munkavégzés kezelésére irányuló együttműködés erősítését célzó európai platform létrehozásáról (HL L 65., 2016.3.11., 12. o.).

- (14c) (új) A kiküldetéssel 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 közötti információcsere transznacionális dimenziójának megerősítését célozzák. E célból, a 96/71/EK és a 2014/67/EU irányelvben, különösen ez utóbbi 7. cikkének (4) bekezdésében előírt közigazgatási együttműködés keretében a nemzeti illetékes hatóságoknak rendelkezniük kell az ahhoz szükséges eszközökkel, hogy fel tudják hívni a figyelmet az ilyen esetekre, és hogy információcserét tudjanak folytatni az ilyen csalások megelőzése és a velük szembeni fellépés céljából. Az európai platform – megbízatásának keretei között – az a megfelelő keret, amelynek révén elősegíthető a tagállamok közötti információcsere és együttműködés.
- (15) A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv⁷ rögzíti azt az elvet, hogy a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek legalább olyan szintűeknek 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. Amennyiben ez az elv alkalmazandó, a kölcsönvevő vállalkozásnak tájékoztatnia kell a munkaerő-kölcsönzőt a munkavállalói számára biztosított munkafeltételekről és járandóságról. A tagállamok bizonyos feltételek mellett mentességet engedélyezhetnek a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló irányelv 5. cikkének (2) és (3) bekezdése szerinti egyenlő bánásmód/egyenlő fizetés elve alól. E mentesség alkalmazása esetén a munkaerő-kölcsönzőnek nincs szüksége a kölcsönvevő vállalkozásnál biztosított munkafeltételekről való tájékoztatásra, következésképpen a tájékoztatási kötelezettség ez esetben nem alkalmazandó. Annak lehetővé tétele érdekében, hogy a munkaadó adott esetben a munkaviszonyra vonatkozó, a kiküldött munkavállalók tekintetében kedvezőbb szabályokat és feltételeket alkalmazhassa, a tagállamoknak gondoskodniuk kell arról, hogy a kölcsönvevő vállalkozás tájékoztassa a munkaerő-kölcsönzőt azon kiküldött munkavállalókról, akik ideiglenesen a kiküldetési helyük szerinti tagállamtól eltérő tagállamban dolgoznak.

⁷ Az Európai Parlament és a Tanács 2008. november 19-i 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről (HL L 327., 2008.12.5., 9. o.).

- (16) A tagállamok és a Bizottság magyarázó dokumentumokról szóló 2011. szeptember 28-i együttes politikai nyilatkozatának⁸ megfelelően a tagállamok vállalták, hogy indokolt esetben az átültető intézkedéseikről szóló értesítéshez az irányelv egyes elemei és az azt átültető nemzeti jogi eszköz 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. [...]

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 garantálják a területükön kiküldetésben lévő munkavállalók esetében az alábbiakkal [...] kapcsolatos, munkaviszonyra vonatkozó olyan szabályok és feltételek érvényesülését, amelyeket a munkavégzés helye szerinti tagállamban:

- törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés, és/vagy
- olyan kollektív szerződés vagy választott bírósági határozat állapít meg, amelyet a (8) bekezdés értelmében általánosan alkalmazandónak nyilvánítottak:

⁸ HL C 369., 2011.12.17., 14. o.

- a) maximális munkaidő és minimális pihenőidő;
- b) minimális éves fizetett szabadság;
- c) járandóság, 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 munkaviszonyára vonatkozó szabályokat és feltételeket illetően;
- g) férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód és a megkülönböztetést tiltó egyéb rendelkezések;
- ga) [...]
- gb) **az otthonuktól munkavégzés miatt távol lévő munkavállalókat az utazással, az ellátással és a szállással kapcsolatos kiadások fedezése céljából megillető juttatások [...] vagy költségtérítés mértéke; ez a pont kizárólag a kiküldött munkavállalók utazással, ellátással és szállással kapcsolatos, abban az esetben felmerülő költségeire vonatkozik, ha a kiküldetésük szerinti tagállamban található szokásos munkavégzési helyükre és onnan vissza kell utazniuk, illetve ha a munkáltatójuk erről a munkahelyről ideiglenesen egy másik munkahelyre küldi őket. Nem alkalmazandó az olyan juttatások vagy költségtérítés esetében, amelyek azzal kapcsolatosak, hogy a munkavállaló az 1. cikk (3) bekezdésében említett kiküldetés ideje alatt a szokásos munkavégzésének helye szerinti tagállam területén kívül tartózkodik.**

Ezen irányelv alkalmazásakor a járandóság **fogalmát azon tagállam nemzeti joga és/vagy gyakorlata alapján kell meghatározni, amelynek a területén a munkavállaló kiküldetésben tartózkodik, és magában foglalja a járandóságban szereplő valamennyi olyan tételt, amelyet a szóban forgó tagállamban kötelezővé nyilvánítottak nemzeti törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés útján, általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív szerződés vagy választott bírósági ítélet útján, és/vagy – a kollektív szerződéseket vagy a választott bírósági ítéleteket általánosan alkalmazandóvá nyilvánító rendszer hiányában – a (8) bekezdés második albekezdése értelmében vett egyéb kollektív szerződés vagy választott bírósági ítélet útján [...].**

A 2014/67/EU irányelv 5. cikkének sérelme nélkül, a tagállamok [...] a szóban forgó cikkben említett egységes hivatalos nemzeti honlapon információkat tesznek közzé az alábbiakról:

- (a) a járandóságban szereplő tételek a 3. cikk (1) bekezdése első albekezdése c) pontjának megfelelően; valamint**
- (b) a munkaviszonyra vonatkozó valamennyi szabály és feltétel a 3. cikk (1) bekezdése -a) pontjának megfelelően.**

Amennyiben az egységes hivatalos nemzeti honlapon szereplő információk – a 2014/67/EU irányelv 5. cikkében előírtak ellenére – nem jelzik, hogy a munkaviszonyra vonatkozóan milyen szabályok és feltételek alkalmazandók, ez a körülmény a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban figyelembe vehető az ezen irányelv alapján elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciók megállapításakor.”

aa) A szöveg az alábbi bekezdéssel egészül ki:

„(1) -a) Ha a kiküldetés tényleges időtartama meghaladja a 12 hónapot, akkor a tagállamok a munkaviszonyra alkalmazandó jogtól függetlenül biztosítják, hogy az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozások az e cikk (1) bekezdésében említett, munkaviszonyra vonatkozó szabályokon és feltételeken túl garantálják a területükön kiküldetésben lévő munkavállalók esetében a munkaviszonyra vonatkozó valamennyi olyan alkalmazandó szabály és feltétel érvényesülését, amelyek a munkavégzés helye szerinti tagállamban meghatározásra kerültek:

- a) törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés, és/vagy
- b) olyan kollektív szerződés vagy választott bírósági határozat révén, amelyet a (8) bekezdés értelmében általánosan alkalmazandónak nyilvánítottak.

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.

A szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállam valamely szolgáltató indokolással ellátott értesítése alapján 18 hónapra meghosszabbítja az e bekezdésben foglalt rendelkezések alkalmazandóságára meghatározott 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 érintett munkavállalók kiküldetése időtartamának összesített időtartamával kell megegyeznie.

E cikk alkalmazásakor az »ugyanazt a feladatot ugyanazon a helyen« fogalmát többek között a nyújtandó szolgáltatás jellege, az elvégzendő feladat és a munkahely(ek) címe alapján kell meghatározni.”

b) [...]

c) A szöveg az alábbi bekezdéssel egészül ki:

„(1b) A tagállamok előírják, hogy az 1. cikk (3) bekezdésének **c) pontjában** említett vállalkozások a kiküldött munkavállalók esetében garantálják azoknak a szabályoknak és feltételeknek az érvényesülését, amelyek [...] a 2008/104/EK irányelv 5. **cikke** értelmében alkalmazandók a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó, a munkavégzés helye szerinti tagállamban letelepedett vállalkozások által kölcsönzött munkavállalókra.

A tagállamok biztosítják, hogy a kölcsönvevő vállalkozás tájékoztassa az 1. cikk (3) bekezdésének c) pontjában említett vállalkozásokat a következőkről:

1. azon szabályok és feltételek, amelyeket a munkafeltételek és a járandóság tekintetében az e bekezdés első albekezdése szerinti mértékben alkalmaz, valamint

2. azon kiküldött munkavállalók, akik ideiglenesen a kiküldetési helyük szerinti tagállamtól eltérő tagállamban dolgoznak.”

ca) A (7) bekezdés helyébe a következő szöveg lép:

„(7) Az (1)–(6) bekezdés nem akadályozza a munkaviszonyra vonatkozó, a munkavállalók számára kedvezőbb szabályok és feltételek alkalmazását.

A kiküldetéshez tartozó juttatásokat a járandóság részének kell tekinteni, kivéve, ha azokat a kiküldetés miatt ténylegesen – így például utazás, ellátás és szállás címén – felmerülő kiadások megtérítésére fizetik ki. Ha a munkaviszonyra vonatkozó szabályokból és feltételekből nem derül ki, hogy a kiküldetéshez tartozó juttatások költségtérítésként kerülnek-e kifizetésre, vagy azok a járandóság részét képezik, és amennyiben valamelyik eset fennáll, a kiküldetéshez tartozó juttatás mely tételei kerülnek kifizetésre költségtérítésként vagy képezik a járandóság részét, akkor a juttatás teljes összegét úgy kell tekinteni, hogy az a kiküldetés miatt ténylegesen felmerülő kiadások megtérítésére fizetendő ki.”

d) A (9) bekezdés a következőképpen módosul:

„A 3. cikk (1b) bekezdésének sérelme nélkül, a tagállamok előírhatják, hogy az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozásoknak garantálniuk **kell** az 1. cikk (3) bekezdésének c) pontjában említett munkavállalók esetében azon – **a (3) bekezdés 1b) pontjában említettektől eltérő** – szabályoknak és feltételeknek az érvényesülését, amelyek a munkavégzés helye szerinti tagállamban a kölcsönzött munkavállalókra alkalmazandók.”

e) [...] A (10) bekezdés helyébe a következő szöveg lép:

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

3. A melléklet első pontja 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 **legkésőbb 3 évvel ezen irányelv hatálybalépését követően elfogadják és kihirdetik** azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek [...] megfeleljenek. A tagállamok **haladéktalanul közlik [...] a Bizottsággal ezen rendelkezések szövegét.**

[...] A tagállamok ezeket a rendelkezéseket ezen irányelv hatálybalépésétől számított 4 év elteltétől 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.

- (2) -a)(új)**Ez az irányelv 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 hatálybalépésének időpontjától alkalmazandó.**

- (2) A tagállamok közlik a Bizottsággal nemzeti joguk azon főbb rendelkezéseinek szövegét, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott terület vonatkozásában fogadnak el.
- (3) A Bizottság felülvizsgálja ennek az irányelvnek az alkalmazását és végrehajtását. A Bizottság legkésőbb 8 évvel ezen irányelv hatálybalépését követően jelentést terjeszt az Európai Parlament, a Tanács és az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság elé ezen irányelv alkalmazásáról és végrehajtásáról, valamint szükség esetén javaslatot nyújt be ezen irányelv módosítására vonatkozóan.

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,

az Európai Parlament részéről
az elnök

a Tanács részéről
az elnök
