



Brüsszel, 2017. június 9.  
(OR. en)

9882/17

---

Intézményközi referenciaszám:  
2016/0070 (COD)

---

SOC 456  
EMPL 352  
MI 472  
COMPET 472  
CODEC 966  
JUSTCIV 136

## JELENTÉS

|                 |                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Küldi:          | az elnökség                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Címzett:        | az Állandó Képviselők Bizottsága / a Tanács                                                                                                                                                                                                                  |
| Előző dok. sz.: | 9434/17 SOC 407 EMPL 319 COMPET 436 MI 426 CODEC 854 JUSTCIV 120                                                                                                                                                                                             |
| Biz. dok. sz.:  | 6987/16 SOC 144 EMPL 97 MI 142 COMPET 118 CODEC 279 - 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<br>– Jelentés az elért eredményekről |

## I. BEVEZETÉS

A Bizottság 2016. március 8-án javaslatot fogadott el a munkavállalók kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv<sup>1</sup> módosításáról. A javaslat tulajdonképpen egy célzott felülvizsgálat, és arra hivatott, hogy egyrészt egyenlő versenyfeltételeket teremtsen a szolgáltatók számára, másrészt biztosítsa a kiküldött munkavállalók jogainak védelmét. A Bizottság szerint a húszéves irányelv már nem tükrözi megfelelően az 1996 óta végbement fejleményeket és a jelenlegi munkaerőpiaci helyzetet, így például azt, hogy jelentősen megnöttek a tagállamok közötti bérkülönbségek.

---

<sup>1</sup> 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.

A szociális kérdésekkel foglalkozó munkacsoport a holland elnökség alatt kezdte meg a javaslatról folytatott megbeszéléseket; az ezek keretében elért eredményekről szóló jelentést a 9309/16 + ADD1 dokumentum tartalmazza. A szlovák elnökség e kezdeti munka alapján és a javaslatban azonosított öt alapkérdésre építve folytatta az irányelvben foglalt főbb kérdések és elképzelések tisztázását, és több szövegezési lehetőséget is megvitatott; a szlovák elnökség által elért eredményekről szóló jelentés a 14368/16 dokumentumban található. A máltai elnökség alatt a szociális kérdésekkel foglalkozó munkacsoport öt ülésén elért eredményeket az alábbi II. pont foglalja össze.

Néhány tagállam kezdettől fogva ellenezte az irányelv módosítására irányuló bizottsági javaslatot, mivel azt túl korainak találta annak fényében, hogy csupán nemrég kezdődött el a 2014. évi végrehajtási irányelv végrehajtása. A tagállamok egy másik csoportja üdvözölte a kezdeményezést, és úgy vélte, hogy az jó alapot szolgáltat a kiküldetésre vonatkozó jelenlegi elavult szabályok kijavításához. Egy harmadik csoport véleménye szerint alaposabb elemzésre és megbeszélésekre van még szükség a végleges nemzeti álláspont kialakításához.

A javasolt jogalap, azaz az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 53. cikkének (1) bekezdése és 62. cikke értelmében a Tanács és az Európai Parlament rendes jogalkotási eljárás keretében jár el.

Az Európai Parlament még nem alakította ki álláspontját első olvasatban.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság, melynek véleményét a Bizottság fakultatív alapon kérte, a 2016. december 14-i ülésén nyilvánított véleményt.

A Régiók Bizottsága saját kezdeményezésű véleményt adott a 2016. december 7-i ülésén.

## II. A MÁLTAI ELNÖKSÉG ALATT A TANÁCSBAN VÉGZETT MUNKA

Az első megbeszéléseken folytatódott az irányelvben szereplő főbb kérdések és fogalmak tisztázása, majd ezt követően a máltai elnökség minden kérdés és fogalom esetében egyetlen szövegre szűkítette le a választási lehetőségeket, és több ponton módosította a bizottsági javaslatot. A munkacsoport több ülésén is elemezte a teljes javaslatra vonatkozó különböző elnökségi kompromisszumos szövegeket.

A megbeszélések fő témái a korábbi elnökségek által már azonosított legfontosabb kérdések, valamint a közlekedés és az irányelv késleltetett alkalmazásának lehetősége voltak.

### 1. Javadalmazás [3. cikk (1) bekezdés]

A bizottsági javaslat a 3. cikk (1) bekezdésének c) pontjában, a fogadó államoknak a kiküldött munkavállalókra alkalmazandó alapvető rendelkezéseivel összefüggésben a „*minimális bérszint*” fogalmát a „*javadalmazás*” fogalmával váltja fel, miáltal a nemzeti jogban vagy az általánosan alkalmazandó kollektív megállapodásokban foglalt, javadalmazásra vonatkozó szabályok a kiküldött munkavállalókra is alkalmazandóvá válnának.

Az elnökség azt javasolja, hogy a bizottsági javaslatot tartsák meg, de egészítsék ki azzal, hogy a javadalmazást a nemzeti jog és gyakorlat szerint kell meghatározni. E változtatáson felül azt is javasolja, hogy illesszenek be új preambulumbekkezdéseket a javadalmazás és a minimális bérszint jelenlegi fogalma közötti kapcsolat tisztázása érdekében ((12a) preambulumbekkezdés), és az ezen irányelv értelmében vett javadalmazás kiszámításáról ((12b) preambulumbekkezdés), továbbá egyszerűsítsék a javadalmazási szabályok megállapításával kapcsolatos tagállami hatáskörre vonatkozó preambulumbekkezdést ((12) preambulumbekkezdés).

A delegációk egy csoportja támogatja az elnökség azon javaslatát, hogy őrizzék meg a javadalmazás fogalmát. A delegációk másik csoportja ezt egyelőre nem tudja elfogadni, és azzal érvel, hogy a fogalmat még pontosabban meg kell határozni, és hogy célszerű lenne alaposabban megvizsgálni a lehetséges alternatívákat, így például a kiküldetés első hónapjai során (a pontos időtartamot a későbbiekben határoznák meg) a minimális bérszint alkalmazását. Néhány más delegáció úgy véli, hogy még mindig indokolt a fogalom tartalmának pontosítása, és néhány delegáció szerint a javadalmazás kiszámítására vonatkozó részt kellene beilleszteni a szövegbe.

A 3. cikk (1) bekezdésében említett alapvető rendelkezéseken felül az elnökség azt javasolja, hogy a munkavállalók kollektív elszállásolására vonatkozó feltételeket [3. cikk (1) bekezdés ga) pont és (7a) preambulumbekzdés] is illesszék be annak érdekében, hogy a kiküldött és a hazai munkavállalókra ugyanolyan feltételek vonatkozzanak. Néhány delegáció szerint ez a fogalom továbbra is pontatlan, tisztázásra szorul és nehezen lehet majd ellenőrizni. Az elnökség azt is javasolja, hogy illesszék be az otthonuktól munkavégzés miatt távol lévő munkavállalókat az utazással, az ellátással és a szállással kapcsolatos kiadások fedezése céljából megillető juttatások mértékét arra az esetre, ha a munkavállalóknak 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 [3. cikk (1) bekezdés gb) pont és (7b) preambulumbekzdés]. Ezt a javaslatot néhány delegáció támogatta, míg mások ellenezték.

## **2. Hosszú távú kiküldetések**

A bizottsági javaslat új 2a. cikke egy olyan szabályt vezet be, amelynek értelmében a fogadó tagállamot kell a munkavégzés szokásos helye szerinti országnak tekinteni, amennyiben a kiküldetés tervezett vagy tényleges időtartama meghaladja a 24 hónapot. A Bizottság célja nem a Róma I. rendelet módosítása, hanem az, hogy megteremtse a jogbiztonságot olyan esetekben, amikor a rendeletet kiküldetés-specifikus esetében alkalmazzák.

Miután elemezte a technikai megoldásokat, és az előző elnökség által javasolt különböző megoldások támogatottságát, a máltai elnökség a finn javaslat módosított változatának továbbvitelét javasolja: 24 hónapon túl a kiküldött munkavállalóra a fogadó tagállam jogszabályaiban és kollektív megállapodásaiban meghatározott összes alkalmazandó foglalkoztatási feltétel vonatkozna, a munkavállalási szerződés megkötésére és megszüntetésére vonatkozó eljárások, alaki követelmények és feltételek kifejezett kizárásával.

A delegációk egy csoportja támogatta ezt az elnökségi szöveget. A delegációk másik csoportja úgy ítéli meg, hogy a 24 hónap elteltével alkalmazandó kiegészítő munkajogi szabályok jegyzékbe vétele átláthatóbb és jogi szempontból egyértelműbb lenne (pozitív lista), mint az elnökség által javasolt kivételek jegyzékbe vétele (negatív lista). Egyes delegációk úgy látják, hogy ha a kivételekről jegyzék készül majd, akkor kivételként fel kell venni a kiegészítő foglalkozási nyugdíjrendszereket.

A hosszú távú kiküldetést érintő több más ügyben is mélyreható viták zajlottak. Az elnökség igyekezett tisztázni „a kiküldetés várható időtartama” fogalmát azzal, hogy szempontokat vezetett be a várható időtartam meghatározásához. Mivel azonban több delegáció továbbra is úgy vélte, hogy ez a fogalom még mindig nem egyértelmű és a gyakorlatban nehezen alkalmazható, az elnökség annak törlését javasolja.

Ezenfelül javasolja, hogy töröljék „a távollét időtartamának” fogalmát, ami a kiküldetés tényleges időtartamát illeti, mivel azt hasonló okok miatt szintén több delegáció is vitatta. Az „ugyanazon a helyen azonos feladatot” fogalmat illetően az elnökség arra törekedett, hogy azt egy olyan rendelkezéssel pontosítsa, amely leírja, hogy azt miként kell meghatározni, és egy másik szövegrészt is javasol, amely a kiküldetés időtartamával való kapcsolatára vonatkozik.

Helyettesítés esetén a kiküldetés összesített időtartamával kapcsolatban a Bizottság azt javasolta, hogy a munkavégzés szokásos helyére vonatkozó szabályt csak a ténylegesen legalább hat hónapra kiküldött munkavállalókra alkalmazzák. Egyes delegációk észrevételei és a bizottsági javaslathoz képest megváltozott megközelítés fényében az elnökség e kizárás törlését javasolja.

Az elnökség javasolja továbbá, hogy a javadalmazásban szereplő tételeknek az egységes hivatalos nemzeti honlapon való közzétételére vonatkozó, a 2014/67/EU irányelv 5. cikkében előírt és a Bizottság által javasolt kötelezettséget egészítsék ki a 3. cikk (1) bekezdésének -a) pontjában említett, a hosszú távú kiküldetésre vonatkozó összes feltétel közzétételének a kötelezettségével.

### **3. Kollektív megállapodások**

[A 3. cikk (1) bekezdése első albekezdése második franciabekezdésének és a 3. cikk (1) bekezdése tizedik albekezdése második franciabekezdésének a szövege törölve.]

A Bizottság azt javasolta, hogy a kiküldött munkavállalókra az összes gazdasági ágazatban tegyék alkalmazandóvá a nemzeti jog szerint és az általánosan alkalmazandó kollektív megállapodásokat. A jelenleg hatályos 96/71/EK irányelv értelmében ez csak az építőipar esetében kötelező, más ágazatok esetében pedig választható.

Az elnökség véleménye szerint ez a kérdés nem vitatott, és azt javasolja, hogy tartsák meg a Bizottság javaslatát, noha felhívja a figyelmet arra, hogy néhány delegáció azt szeretné, hogy ez a rendelkezés ne terjedjen ki minden ágazatra, hanem csak azokra, amelyekben a kiküldetés jelentős mértékű és rendszeres.

### **4. Alvállalkozói szerződések [a 3. cikk új (1a) bekezdése]**

A bizottsági javaslat új rendelkezést vezet be az alvállalkozói szerződésekre vonatkozóan. A rendelkezés azt írja elő, hogy azok a tagállamok, amelyek arra kötelezik a vállalkozásokat, hogy kizárólag olyan alvállalkozókat alkalmazzanak, amelyek bizonyos javadalmazási feltételeket biztosítanak a munkavállalóknak – többek között olyanokat is, amelyek nem általánosan alkalmazandó kollektív megállapodásokból következnek –, rendelkezhessenek úgy, hogy ez a kötelezettség a területükre munkavállalókat kiküldő vállalkozásokra is vonatkozzon.

Az elnökség e rendelkezés elhagyását javasolja, ami azt jelentené, hogy az általános szabályok lennének alkalmazandók az alvállalkozói szerződések esetében. A delegációk nagy csoportja támogatja az elnökség javaslatát, mivel véleményük szerint egyrészt az jogilag megalapozottabb megoldást képvisel, másrészt pedig a rendelkezés beillesztése negatív hatást gyakorolna az üzleti vállalkozásokra, különösen a kkv-kra. A delegációk egy másik csoportja támogatja azon lehetőség megtartását, hogy a tagállamok biztosíthassák, hogy az alvállalkozási láncok részét képező külföldi vállalkozásokra a javadalmazásra vonatkozó minden szabály alkalmazandó legyen, a vállalati szintű kollektív megállapodásokban szereplőket is beleértve.

**5. Kölcsönzött munkavállalók** [a 3. cikk új (1b) bekezdése és a 3. cikk (9) bekezdésének törlése]

A bizottsági javaslat kötelezővé teszi a 2008/104/EK irányelv<sup>2</sup> (a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló irányelv) 5. cikkében foglalt feltételek alkalmazását a kiküldött munkavállalókra, alkalmazva azt az elvet, mely szerint a kölcsönzött munkavállalókat a kölcsönvevő vállalkozás hasonló munkavállalóival egyenlő bánásmódban kell részesíteni.

Az elnökség a bizottsági javaslat megtartását javasolja azzal, hogy a 3. cikk új (1b) bekezdését bővítsék ki, vezessenek be abba egy második albekezdést annak biztosításához kapcsolódóan, hogy a kölcsönvevő vállalkozás tájékoztassa a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozásokat a szabályairól és feltételeiről olyan mértékben, amilyenben azok a 2008/104/EK irányelv 5. cikke révén a kiküldött munkavállalókra kötelezően alkalmazandóvá válnak. Ehhez társulna a 96/71/EK irányelv 3. cikkének módosított (9) bekezdése, amelynek a Bizottság az elhagyását javasolja, hogy érvényesíteni lehessen a kölcsönzött munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmód elvét a 2008/104/EK irányelv 5. cikkének hatálya alá tartozóktól eltérő szabályok és feltételek tekintetében is.

Az elnökség úgy véli, hogy széles alapokon nyugvó megállapodás alakult ki erről a szövegről, noha megjegyzi, hogy egy pár delegáció azt szeretné, hogy a kölcsönzött munkavállalókkal szemben kötelező legyen a helyiekkel teljes mértékben egyenlő bánásmódot biztosítani.

---

<sup>2</sup> 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.).

## 6. Szállítás [(10) preambulumbekkezdés]

A Bizottság semmilyen változtatásra nem tett javaslatot az 1996. évi irányelv hatályát illetően, a javaslata tartalmaz viszont egy preambulumbekkezdést, amely hangsúlyozza, hogy a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelvnek a nemzetközi közúti szállítási ágazatban történő végrehajtásához kapcsolódó problémákat ágazatspecifikus jogszabályokkal lehetne a legmegfelelőbben kezelni. A Bizottság a közelmúltban erre irányuló javaslatokat tett<sup>3</sup>.

A delegációk egy csoportja szerint az ágazat sajátosságai és az érintett munkavállalók nagyfokú mobilitása miatt a nemzetközi közúti fuvarozást kifejezetten ki kellene zárni a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv hatálya alól, és ágazatspecifikus jogszabályban kellene vele foglalkozni. A delegációk egy másik csoportja úgy ítéli meg, hogy ennek az ágazatnak továbbra is az irányelv hatálya alá kellene tartoznia, esetlegesen ágazatspecifikus jogszabályban pedig kizárólag pontosítani és/vagy javítani kellene a végrehajtást.

Az elnökség úgy véli, hogy ezt a kérdést tovább kell vizsgálni, különösen a közúti szállításra vonatkozó közelmúltbeli bizottsági javaslatokra figyelemmel.

## 7. Átültetés, alkalmazás és felülvizsgálat [2. cikk]

Az elnökség az átültetésre és az alkalmazásra vonatkozóan javasolt rendelkezés módosítását ajánlja. Javaslata szerint a tagállami átültető intézkedéseket az irányelv hatálybalépésétől számított három éven belül el kell fogadni és közzé kell tenni, és hogy az irányelvnek a hatálybalépéstől számított három év elteltével kell alkalmazandóvá válnia. Ezután a Bizottság az irányelv hatálybalépését követően nyolc évvel felülvizsgálná az irányelv alkalmazását és végrehajtását.

---

<sup>3</sup> A Bizottság 2017. május 31-i közúti mobilitási csomagja (*Europe on the Move* – Európa mozgásban), benne 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 európai parlamenti és tanácsi irányelvre vonatkozó javaslattal.



Néhány delegáció kedvezően fogadta ezeket a módosításokat. Más delegációk az átfogó, végleges megállapodásra figyelemmel kívánták ezt megítélni. Néhány delegáció úgy vélte, hogy nincs szükség arra, hogy az átültető intézkedések az Unió egészében ugyanazon a napon váljanak alkalmazandóvá.

A pontos menetrend még megbeszélések tárgyát képezi: néhány delegáció több időt kér arra, hogy az irányelvnek való megfeleléshez szükséges minden intézkedést átültessen és alkalmazzon, míg mások rövidebb határidőt részesítettek előnyben.

### III. FENNTARTÁSOK

A legutóbbi elnökségi kompromisszumos javaslat e jelentés mellékletében szerepel. A bizottsági javaslat (6987/16) szövegéhez képest tett változtatásokat **félkövér** betűtípus, a törölt szövegrészeket pedig [...] jelöli.

Úgy tekinthető, hogy ebben a szakaszban valamennyi delegáció általános vizsgálati fenntartással él a legutóbbi elnökségi kompromisszumos javaslattal kapcsolatban.

DK, HU, NL, MT, RO és UK parlamenti vizsgálati fenntartással él.

PL, HU és SE nyelvi fenntartással él.

Az elnökség úgy tekinti, hogy még azok a szövegrészek is a javaslat egészére kiterjedő átfogó megállapodástól függenek, amelyekről széles alapokon nyugvó megállapodás jött létre.

#### IV. KONKLÚZIÓ

A máltai elnökség jelentős erőfeszítéseket tett annak érdekében, hogy megkíséreljen átfogó kompromisszumot kialakítani, beleértve a tárgyalások során felmerült legfőbb kérdések mindegyikének a megoldását is. Véleménye szerint az álláspontok közeledtek egymáshoz, és a megállapodás elérhető közelségbe került, noha a delegációk néhány kulcsfontosságú kérdést még mindig eltérően ítélnék meg.

További szakértői munkára és politikai megbeszélésekre van szükség egyes olyan kérdéseket illetően, amelyek a delegációk különböző csoportjai számára továbbra is aggályosak, például a javadalmazás vagy az alapvető rendelkezések listájának bővítése.

Az elnökség úgy véli, hogy a munkája eredménye jó alapot képez a jövőbeli megbeszélésekhez, és érdemi előrelépést jelent ahhoz, hogy a javaslattal kapcsolatban a Tanácsban általános megközelítést sikerüljön kialakítani.

---

[...]

**AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE**  
**(...)**

**a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/17/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 tervezetének a nemzeti parlamentek részére való megküldését követően,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére<sup>4</sup>,

rendes jogalkotási eljárás keretében,

---

<sup>4</sup> 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 a szociális védelmet. Az EUMSZ 9. cikke **értelmében** az Uniónak [...] **szakpolitikáinak és tevékenységeinek kidolgozása és végrehajtása során figyelembe kell vennie** a foglalkoztatás magas szintjének **előmozdításához**, a megfelelő szociális védelem biztosításához, és a társadalmi kirekesztés **elleni küzdelemhez kapcsolódó követelményeket**.
- (4) Csaknem húsz év telt el a **96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv**<sup>5</sup> elfogadása óta, ezért szükségessé **vált** megvizsgálni, hogy az irányelv továbbra is megfelelő egyensúlyt teremt-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 esetében, 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 esetében is.

---

<sup>5</sup> 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) **A kiküldött munkavállalókat hatékonyabb védelemben lehet részesíteni, ha a legfontosabb védelmi szabályokat bővítik annak érdekében, hogy azok kiterjedjenek a munkavállalók kollektív elszállásolásának fogadó országon belüli feltételeire is, hiszen e munkavállalóknak [...] munkájukat korlátozott ideig egy, a munkavégzésük szokásos helye szerinti tagállamtól eltérő tagállam területén kell végezniük. A nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban az illetékes nemzeti hatóságoknak ellenőrizniük kell e feltételek teljesülését.**
- (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 mértékű, az otthonuktól munkavégzés miatt távol lévő munkavállalókat megillető juttatásokban kell részesülniük, mint amelyek az adott tagállam helyi munkavállalóira vonatkoznak.**
- (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 24 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 24 hónapot. Ezért a 24 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) [...]
- (9c) A 96/71/EK irányelvhez hasonlóan ez az irányelv nem érintheti a 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet<sup>6</sup> és a 987/2009/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet<sup>7</sup> alkalmazását.

---

<sup>6</sup> 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.).

<sup>7</sup> 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 rendkívüli mobilitás jellemzi, **ezért a 96/71/EK irányelv** végrehajtása különleges jogi kérdéseket és problémákat vet fel, kiváltképpen, ha nem áll fenn elégséges kapcsolat az érintett tagállammal. **Ezeket a** problémákat ágazatspecifikus jogszabályokkal, és a belső közúti szállítási piac működésének javítására irányuló egyéb **uniós** kezdeményezésekkel lehetne a legmegfelelőbbben kezelni.
- (11) Egy 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.
- (11a) **Ez az irányelv semmilyen módon nem befolyásolhatja a tagállamokban és uniós szinten elismert alapvető jogoknak – beleértve a sztrájkjognak vagy a sztrájk szabadságának vagy a tagállamokban fennálló konkrét munkaügyi kapcsolatrendszer keretébe tartozó egyéb fellépések végrehajtására vonatkozó jognak vagy ezek szabadságának – a nemzeti jog és/vagy gyakorlat szerinti gyakorlását. Ez az irányelv nem befolyásolhatja továbbá a nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban lévő, kollektív megállapodásokkal kapcsolatos tárgyalásokhoz, azok 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 javadalmazásra vonatkozó szabályokat. [...]
- (12a) **A javadalmazás fogalmának ki kell terjednie a minimális bérszint minden, az Európai Unió Bírósága által kidolgozott tételére, de nem szabad kizárólag azokra korlátozódnia.**

- (12b) A kiküldött munkavállalók számára a kiküldetés időtartama alatt fizetendő javadalmazást a nemzeti jognak és/vagy gyakorlatnak megfelelően, továbbá ezen irányelvvel összhangban kell megállapítani. A kiküldött munkavállaló számára fizetett javadalmazás és az említett jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően fizetendő javadalmazás összehasonlításakor a javadalmazás bruttó összegét kell figyelembe venni. A 96/71/EK irányelv 3. cikkének (7) bekezdése értelmében a kifejezetten a kiküldetéshez kapcsolódó juttatások [...] a javadalmazás részének tekintendők. Az összehasonlítás során ezért ezeket a juttatásokat is figyelembe kell venni, kivéve, ha azok a kiküldetés miatt ténylegesen – például utazás, ellátás és szállás címén – felmerült kiadásokhoz kapcsolódnak.
- (13) A javadalmazás nemzeti jogon vagy általánosan alkalmazandó kollektív megállapodáson alapuló tételeinek és a munkaviszonyra vonatkozó 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<sup>8</sup> ezért indokolt arra kötelezni a tagállamokat, hogy az említett cikkben előírt egységes honlapon tegyék közzé a javadalmazásban szereplő tételeket, valamint a hosszú távra szóló kiküldetésre alkalmazandó további szabályokat és feltételeket [...].
- (14) [...]

---

<sup>8</sup> 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.).



- (15) A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv<sup>9</sup> 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 javadalmazásról. 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 kötelezettséget ez esetben nem kell alkalmazni.**
- (16) A tagállamok és a Bizottság magyarázó dokumentumokról szóló 2011. szeptember 28-i együttes politikai nyilatkozatának<sup>10</sup> 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,

---

<sup>9</sup> 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.).

<sup>10</sup> HL C 369., 2011.12.17., 14. o.

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 alábbi [...] kérdésekkel kapcsolatos, munkaviszonyra vonatkozó olyan szabályok és feltételek érvényesülését, amelyeket a munkavégzés helye szerinti tagállamban:

- törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés, és/vagy
  - 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, gyermekek és fiatalok munkaviszonyára vonatkozó szabályokat és feltételeket illetően;
- g) férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód és más, megkülönböztetést tiltó rendelkezések;
- ga) **a munkavállalók kollektív elszállásolásának feltételei;**
- gb) **az otthonuktól munkavégzés miatt távol lévő munkavállalókat az utazással, az ellátással és a szállással kapcsolatos kiadások fedezése céljából megillető juttatások mértéke; ez a pont kizárólag a kiküldött munkavállalók utazással, ellátással és szállással kapcsolatos, abban az esetben felmerült kiadásaira 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.**

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

Nem érintve a 2014/67/EU irányelv 5. cikkét, a tagállamok [...] az e cikkben említett egységes hivatalos nemzeti honlapon információkat tesznek közzé az alábbiakról:

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

aa) a szöveg az alábbi bekezdéssel egészül ki:

„(1-a) Ha a kiküldetés [...] tényleges időtartama meghaladja a 24 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 megállapodás vagy választott bírósági határozat révén, amelyet a (8) bekezdés értelmében általánosan alkalmazandónak nyilvánítottak.

E bekezdés első albekezdése nem alkalmazandó [...] a munkaszerződés megkötésére, valamint megszűnésére vagy megszüntetésére vonatkozó eljárásokra, alaki követelményekre és feltételekre.

[...]

**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 alkalmazásában – az egyes érintett munkavállalók kiküldetése időtartamának összesített időtartamával kell megegyeznie. [...]**

**E cikk alkalmazásában az »ugyanazt a feladatot ugyanazon a helyen« fogalmát többek között a nyújtandó szolgáltatás jellege, az elvégzendő feladat és a munkahelyek címe(i) 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 az e bekezdés első albekezdése szerinti mértékben tájékoztassa az 1. cikk (3) bekezdésének c) pontjában említett vállalkozásokat azokról a szabályokról és feltételekről, amelyeket a munkafeltételek és a javadalmazás tekintetében alkalmaz.”;**

ca) [...]

cb) 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 javadalmazás részének kell tekinteni, kivéve, ha azokat a kiküldetés miatt ténylegesen – például utazás, ellátás és szállás címén – felmerült kiadások megtérítésére fizetik 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 3 év elteltétől kezdődően alkalmazzák. Eddig 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 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 terjeszt elő 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*

---