



A MUNKAVÁLLALÓK KIKÜLDETÉSE

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés rendelkezéseiben foglaltak szerint a letelepedés szabadsága és a szolgáltatásnyújtás szabadsága garantálják a vállalkozások és a szakemberek Unión belüli szabad mozgását. A mobilitás és a verseny tisztességességének biztosítása érdekében azonban külön uniós jogszabályok szabályozzák a kiküldött munkavállalók jogait.

JOGALAP

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 54. és 56–62. cikke.

CÉLKITŰZÉSEK

Kiküldött munkavállalónak számít az a munkavállaló, akit munkáltatója egy másik uniós tagállamba küld ki, hogy ott ideiglenes jelleggel szolgáltatásokat nyújtson. A kiküldött munkavállalókra vonatkozó uniós jogszabályokra általában úgy tekintenek, hogy azok célzott erőfeszítéseket tesznek a következő két elv szabályozására és kiegyensúlyozására:

- a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás tekintetében egyenlő versenyfeltételek biztosítása a lehető legkevésbé korlátozó módon;
- a kiküldött munkavállalók jogainak védelme közös szociális jogok garantálása révén, a tisztességtelen bánásmód elkerülése és a munkaerőköltségek leszorításának megakadályozása érdekében.

EREDMÉNYEK

A. A munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv története: A szolgáltatások szabad mozgásának támogatása

A munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv történetének kiindulópontját és jogalapját a szolgáltatásnyújtás szabadsága (az EUMSZ 56. cikke) és a szolgáltatások határokon átnyúló szabad mozgása előtt keletkező belső piaci akadályok felszámolása melletti uniós kötelezettségvállalás képezi. Az Európai Unió Spanyolország és Portugália csatlakozása általi, 1986-ban történt bővítésével a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás kérdése a belső piacról folytatott viták előterébe került. Egy évtizeden át húzódó jogalkotási patthelyzetet követően az Európai Bíróság egyik ítélete (C-113/89), valamint Ausztria, Finnország és Svédország csatlakozása adta meg végül a lökést a kiküldött munkavállalók helyzetét szabályozó irányelv elfogadásához.



Az első irányelvet 1996. december 16-án fogadták el. Az irányelv megállapította a munka- és foglalkoztatási feltételekre vonatkozóan kötelezően betartandó legalapvetőbb minimumszabályokat (pl. a munkaidő maximális időtartama, a minimális fizetett éves szabadság, a minimális bérszint, munkahelyi egészségvédelem és biztonság stb.), amelyek tekintetében a fogadó tagállami szabályok tiszteletben tartásának elve érvényesül. A munkaviszony egyéb elemeire továbbra is a küldő ország munkajogi szabályait kell alkalmazni. A társadalombiztosítás szempontjából a kiküldött munkavállalók saját országukban biztosítottak maradnak, ha a kiküldetés – főszabály szerint – két évnél kevesebb ideig tart. Az adózás szempontjából a jövedelemadó kivetésének joga 183 napig a küldő országnál marad, és csak ezen időszak letelte után kerül át a fogadó országhoz.

Ennek megfelelően a bérszinttől, a fizetendő társadalombiztosítási járulékoktól és jövedelemadótól függően jelentős különbségek is lehetnek a helyi munkavállalók és az átlagosan 3-4 hónapos időszakra kiküldött munkavállalók munkaerőköltsége között.

A munkavállalók kiküldetéséről szóló első irányelv elfogadását követően a végrehajtást, a jogi értelmezést és a kiküldött munkavállalók sajátos esetének szabályozását illetően a következő három területen merültek fel kihívások:

- a növekvő bérszakadékok és a munkaerőköltségek közötti különbségek, amelyek vonzóbbá tették a cégek számára a kiküldetések alkalmazását; 2010 és 2014 között ennek következményeként 44,4%-kal növekedett a kiküldetések száma;
- az olyan visszaélészerű gyakorlatokat elősegítő környezet, mint például a kiküldetések rotálása vagy azoknak a postafiókcégeknek a gyakorlatai, amelyek az irányelv hézagait kihasználva, a foglalkoztatási és a társadalombiztosítási jogszabályokat megkerülve folytattak tevékenységet más tagállamokban;
- a bevett normák tisztázatlansága és a tagállamon belüli, illetve határokon átnyúló hatósági együttműködés gyengeségei, amely problémákat okozott a végrehajtó szervek számára.

Az Európai Szerződésbe a 2007-es Lisszaboni Szerződéssel felvett szociálpolitikai rendelkezések szempontjából kérdéses volt, hogy az 1996-os irányelv megfelelő jogi kerettel szolgál-e a határokon átnyúló szabad szolgáltatásnyújtással kapcsolatos egyenlő versenyfeltételek biztosítására, és ugyanakkor megfelelő alapként szolgál-e a munkavállalók szociális jogainak védelmére. Azokban az esetekben, amikor az irányelv a foglalkoztatásra vonatkozó minimumszabályok alkalmazását és érvényesítését a tagállamokra hagyja, az irányelv a benne szereplő fogalmak értelmezését illetően a Bíróság ítéleteire támaszkodik. A Bíróságnak az irányelv elfogadása óta hozott ítéletei azonban nem biztosították a szükséges jogi egyértelműséget. Ahogy a Bizottság jogosan megjegyezte, az egyértelmű normák hiánya bizonytalanságot teremtett a szabályokkal kapcsolatban, és a gyakorlatban nehézségeket okozott a szabályok végrehajtásáért felelős fogadó tagállambeli hatóságoknak, a kiküldött munkavállalót megillető bér megállapítása során a szolgáltatóknak, és a saját jogaik ismeretét illetően maguknak a kiküldött munkavállalóknak is. Ezen felül a Bíróságnak a Viking-ügyben (C-438/05), a Laval-ügyben (C-341/05), a Rüffert-ügyben (C-346/06) és a Bizottság kontra Luxemburg ügyben (C-319/06) 2007 és 2008 folyamán meghozott négy ítélete az irányelv eredetileg minimumszabályoknak tekintett foglalkoztatási



normáit a foglalkoztatási feltételek „felső határává” alakította át. Időközben a Bíróság azonban két olyan ítéletet is hozott, amely nagyobb fokú védelmet biztosít a kiküldött munkavállalók számára: a Sähköalojen ammattiliittory ügyben (C-396/13. sz. ügy) a Bíróság úgy határozott, hogy a munkavállalók bércsoportokba való besorolására vonatkozó, kollektív szerződésben foglalt, általánosan kötelező erejű és átlátható módon meghatározott különböző szabályokat a kiküldött munkavállalók esetében is alkalmazni kell. Egy ennél későbbi, a Regio-Post ügyben (C-115/14. sz. ügy) hozott ítéletben pedig a Bíróság kimondta, hogy a tagállamok a közbeszerzési ajánlattevők és alvállalkozók számára előírhatják, hogy alkalmazottaik számára meghatározott összegű minimálbért fizessenek.

B. Javító célú reformok

A fenti hiányosságokra tekintettel a Bizottság erőfeszítéseket tett a munkavállalók kiküldetéséről szóló eredeti irányelv aktualizálása és a végrehajtás megerősítése érdekében. Ezek a reformok figyelembe vették az Európai Szerződések frissítéseit és a mobilitási formák változásait. 2016-ban 2,3 millió kiküldött munkavállaló volt az EU-ban, és az ezt megelőző hat évben a kiküldetések száma 69%-kal nőtt.

A két fő jogalkotási javaslat:

1. A munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv érvényesítéséről szóló 2014/67/EU irányelv

Ez az irányelv létrehozta azt a közös jogi keretet, amely alapján azonosíthatók a valódi munkavállalói kiküldetések, és lehetővé teszi a közös normák egységesebb végrehajtását, alkalmazását és érvényesítését. Tisztázza a kiküldetés fogalmát és meghatározza a tagállamokra háruló feladatokat a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv betartásának ellenőrzése tekintetében, különösen azokban az ágazatokban, ahol nagyobb a visszaélés kockázata, így például az építőiparban vagy a közúti fuvarozásban. Célja, hogy javítsa a kiküldetésért felelős nemzeti hatóságok közötti együttműködést azáltal, hogy érvényesíti a segítségnyújtás iránti megkeresésekre való válaszadás kötelezettségét, és határidőket állapít meg az információkérések megválaszolására. Végül az egyik tagállam által a szolgáltatókra kiszabott közigazgatási szankciókat és bírságokat most már egy másik tagállamban is végre lehet hajtani és be lehet hajtani.

1. A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló irányelv 2018. június 28-i módosítása ((EU) 2018/957 irányelv)

2016 márciusában a Bizottság javaslatot tett a munkavállalók kiküldetéséről szóló eredeti (96/71/EK) irányelv felülvizsgálatára azzal a céllal, hogy biztosítsa a fogadó tagállam munkajogi szabályainak alkalmazását a hosszú távú kiküldetés esetében, és foglalkozzon olyan kérdésekkel, mint az egyenlő díjazás, a kollektív szerződések alkalmazhatósága és a kölcsönzött munkavállalókkal való bánásmód.

A javaslat közzétételét követően 11 tagállami parlamenti kamara nyújtott be indokolt véleményt, ezáltal elindítva a szubszidiaritás ellenőrzésére irányuló úgynevezett sárga lapos eljárást. A vélemények többsége sajnálatát fejezte ki amiatt, hogy az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elv a tagállamok munkavállalóit versenyhátrányba hozná, továbbá hogy a tagállamok elveszítenék a kiküldött kölcsönzött munkavállalók



alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeinek meghatározásához való, a munkaerő-kölcsönzésről szóló, 2008-as irányelvben biztosított jogukat.

A Bizottság, a Tanács és az Európai Parlament közötti intenzív tárgyalásokat követően a Tanács 2018. június 21-én elfogadta a felülvizsgált irányelvet. A végleges változat a Bizottság által javasolt számos kulcsfontosságú elemet megtartott, több módosítással:

- Hosszú távú kiküldetések: A kiküldetés időtartama legfeljebb 12 hónap lehet, amely időszak hat hónappal meghosszabbítható (a Bizottság eredetileg 24 hónapot javasolt). Ezt követően a fogadó tagállam munkajogi jogszabályainak rendelkezései alkalmazandók.
- Javadalmazás: A fogadó országnak a helyi munkavállalókra vonatkozó minden szabályát a kiküldött munkavállalókra is alkalmazni kell az első naptól kezdve, vagyis az azonos helyen végzett azonos munkáért járó egyenlő díjazás elve alkalmazandó lesz. A javadalmazás egyéb elemeit illetően a felülvizsgált irányelv egyértelműbb szabályokat vezet be a juttatások tekintetében, míg az utazási, az ételmezési és a szállásköltségek nem vonhatók le a munkavállalók fizetéséből. Amint azt a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv érvényesítéséről szóló irányelv is kiköti, egy nemzeti honlapon egy helyen elérhetőnek kell lennie az arra vonatkozó információknak, hogy a tagállamban melyek a javadalmazás kötelező elemei.
- Munkafeltételek: A tagállamok alkalmazhatják a szélesebb hatályú, reprezentatív regionális vagy ágazati kollektív szerződéseket. Korábban ez csak az építőipari ágazatban általánosan alkalmazandó kollektív szerződésekre volt érvényes. A fogadó országbeli szállásfeltételeket illetően a lakóhelyükön kívül dolgozó helyi munkavállalókra vonatkozó nemzeti szabályokat kell alkalmazni.
- Munkaerő-kölcsönzés keretében kiküldött munkavállalók: A munkavállalók kiküldetéséről szóló felülvizsgált irányelv biztosítja az egyenlő bánásmódot a kiküldött kölcsönzött munkavállalók számára. A határokon átnyúló munkaerő-kölcsönzést végző cégekre ugyanazok a feltételek vonatkoznak, mint a nemzeti munkaerő-kölcsönző ügynökségekre.
- Közlekedés: Az irányelv új elemei a közlekedési ágazatra akkor lesznek alkalmazandók, amint az ágazatspecifikus uniós jogszabályok (amelyekre vonatkozóan jelenleg tárgyalások folynak) alkalmazandóvá válnak.

AZ EURÓPAI PARLAMENT SZEREPE

Az Európai Parlament vezető szerepet játszik a személyek és a szolgáltatások szabad mozgására vonatkozó jogszabályok megalkotásában, 2004 óta hangsúlyozta, hogy javítani kell a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelven (lásd ezzel kapcsolatban ezt a 2016 júniusában készült [tanulmányt](#)).

A munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv felülvizsgálatáról folytatott tárgyalások során kifejezetten az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elv érvényesítésére törekedett, valamint arra, hogy a tagállamok alkalmazhassák a regionális és az ágazati vagy iparági megállapodásokat. Ezen túlmenően arra törekedett, hogy a tagállamok – felülvizsgálati záradék révén – a külföldi vállalkozásokra alvállalkozásba adás esetén



ugyanazokat a nemzeti kötelezettségeket alkalmazzák. Emellett sikerrel elérte azt is, hogy az irányelv átültetésének és alkalmazása megkezdésének határideje két év legyen.

Susanne Kraatz
12/2019

