



EURÓPAI BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2012.3.21.
COM(2012) 131 final

2012/0061 (COD)

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

**a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló
96/71/EK irányelv érvényesítéséről**

(EGT-vonatkozású szöveg)

{SWD(2012) 63 final}
{SWD(2012) 64 final}

INDOKOLÁS

1. A JAVASLAT HÁTTERE

Háttér-információk

A munkavállalók szabad mozgása, a letelepedés szabadsága és a szolgáltatásnyújtás szabadsága az Európai Unió alapvető elveit képezik.

A munkavállalók szabad mozgását meg kell különböztetni az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 56. cikke által biztosított szolgáltatásnyújtás szabadságától.

A *munkavállalók szabad mozgása* minden polgárnak jogot biztosít arra, hogy szabadon másik tagállamba költözzön, hogy ott dolgozzon, és ezért ott is lakjon, továbbá védi őket – az adott tagállamban állampolgáraival összehasonlítva – a munkavállalás, fizetés és egyéb munkafeltételek tekintetében történő megkülönböztetéstől. Ezzel szemben a *szolgáltatásnyújtás szabadsága* arra biztosít jogot a vállalkozásoknak, hogy másik tagállamban nyújtsanak szolgáltatásokat. Ehhez ideiglenesen másik tagállamba küldhetik („kiküldhetik”) saját munkavállalóikat, hogy elvégezzék a szolgáltatásnyújtáshoz szükséges munkát. Az ilyen értelemben kiküldött munkavállalókra a 96/71/EK irányelv¹ vonatkozik.

Az irányelv célja, hogy összeegyeztesse a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtásra vonatkozó, az EUMSZ 56. cikke szerinti szabadság gyakorlását az ilyen szolgáltatásnyújtás céljából ideiglenesen külföldre kiküldött munkavállalók jogainak megfelelő védelmével. Ehhez uniós szintű, kötelező szabályokat² állapít meg, melyeket a fogadó országban alkalmazni kell a kiküldetésben lévő munkavállalókra. Az irányelv világosan megfogalmazott, alapvető munka- és foglalkoztatási szabályokat és feltételeket állapít meg, melyeket a szolgáltatóknak a fogadó országban a munkavállalók minimális védelme érdekében teljesíteniük kell. Így az irányelv jelentős mértékű védelmet biztosít a munkavállalóknak, akik helyzetükből adódóan (ideiglenes foglalkoztatás egy idegen országban, nehézségek az érdekképviselésben, a helyi jogszabályok, intézmények és nyelv ismeretének hiánya) kiszolgáltatottak lehetnek. Az irányelvnek kulcsszerepe van abban is, hogy elősegítse a szolgáltatók (beleértve a más tagállamok szolgáltatóit is) közötti tisztességes verseny légkörének megteremtését azáltal, hogy egyenlő versenyfeltételeket, valamint jogbiztonságot garantál a szolgáltatók, a szolgáltatást igénybe vevők és a szolgáltatásnyújtás érdekében kiküldött munkavállalók számára.

A 96/71/EK irányelv kulcsfontosságú tartalma

Az irányelv azon vállalkozásokra vonatkozik, amelyek a munkaviszonyt szabályozó törvények szerinti tagállamtól eltérő tagállamba küldenek ki ideiglenesen munkavállalókat. Az irányelv három, határokon átnyúló esetre vonatkozik:

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

² A Bizottság közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – A munkavállalók szolgáltatásnyújtás keretében történő kiküldetéséről: az előnyök és a potenciál maximalizálása a munkavállalók védelmének biztosítása mellett, (COM(2007)304 végleges).

- kiküldetés a kiküldő vállalkozás és a szolgáltatást igénybe vevő között létrejött (vállalkozási/alvállalkozási) szerződés alapján,
- kiküldetés a csoport tulajdonában lévő, egy másik tagállam területén található telephelyre vagy vállalkozáshoz (vállalaton belüli áthelyezés),
- munkavállaló kikölcsönzése munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás vagy munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozás által egy másik tagállam letelepedett vállalkozásnak,

mindhárom helyzetben azzal a feltétellel, hogy a kiküldő vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással³.

Az irányelv 3. cikkének (1) bekezdése által megállapított alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek a következők:

- maximális munkaidő és minimális pihenőidő,
- minimális fizetett éves szabadság,
- minimális bérszint, beleértve a túlóradíjakat (ez a pont nem vonatkozik a kiegészítő foglalkozási nyugdíjrendszerekre),
- a munkavállalók rendelkezésre bocsátásának feltételei, különösen a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozások esetében,
- munkahelyi egészség, biztonság és higiénia,
- védintézkedések a várandós vagy gyermekágyas nők, a gyermekek és a fiatalok munkaviszonyára vonatkozó szabályokat illetően,
- férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód és más, megkülönböztetést tiltó rendelkezések.

Amennyiben ezeket a foglalkoztatási feltételeket törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés írja elő, a tagállamok kötelesek alkalmazni azokat a területükre kiküldött munkavállalókra. A tagállamok akkor is kötelesek alkalmazni e feltételeket a kiküldött munkavállalókra, ha olyan kollektív megállapodás vagy választott bírósági határozat állapítja meg azokat, amelyet a 3. cikk (8) bekezdése értelmében általánosan alkalmazandónak nyilvánítottak, amennyiben azok a mellékletben említett tevékenységekre (építőmunka) vonatkoznak. Az egyéb tevékenységek tekintetében a tagállamoknak lehetőségük van a kollektív megállapodásokban vagy választott bírósági határozatokban megállapított, munkaviszonyra vonatkozó szabályokat alkalmazni (3. cikk, (10) bekezdés, második francia bekezdés). Munkaviszonyra vonatkozó szabályokat a Szerződésnek megfelelően az irányelvben említettekén kívüli ügyek tekintetében is előírhatnak, amennyiben a közrendre vonatkozó rendelkezésekről van szó (3. cikk, (10) bekezdés, első francia bekezdés).

Az irányelv nem kötelezi a tagállamokat minimálbér megállapítására. Az irányelv elfogadásakor a Tanács és a Bizottság így nyilatkozott: „Azon tagállamok esetében, amelyek

³ Az 1. cikk (1) bekezdése és (3) bekezdésének a)–c) pontja.

jogalkotása nem rendelkezik minimálbérrel, a 3. cikk (1) bekezdésének első és második albekezdése nem jár olyan kötelezettséggel, hogy ilyen bérrel rendelkezzenek⁴.”

Noha az irányelv nem vonatkozik közvetlenül a harmadik országban letelepedett vállalkozásokra, az 1. cikk (4) bekezdése szerint a harmadik országban letelepedett vállalkozások nem részesülhetnek kedvezőbb elbánásban, mint a valamely tagállamban letelepedett vállalkozások. Ez azt jelenti, hogy a tagállamok nem biztosíthatnak kedvezőbb versenyhelyzetet a harmadik országban letelepedett vállalkozások számára, mint a valamely tagállamban letelepedett vállalkozások számára, különösen a munkafeltételek és a bérköltségek tekintetében. Következésképpen az irányelv közvetve meghatározza a munkavállalók minimális mértékű védelmét.

Emellett az irányelv 4., 5. és 6. cikke az információkhoz való hozzáférésről, a közigazgatási együttműködésről, a kötelezettségek érvényesítéséről és a joghatóságról rendelkezik.

Politikai környezet – az irányelv 1996-os elfogadása óta bekövetkezett változások

Mint az Európai Bíróság ítélezési gyakorlata is mutatja, már a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv elfogadása előtt is heves vitákat váltott ki, hogy lehet-e, és ha igen, milyen mértékben lehet a külföldi szolgáltatók munkavállalóira alkalmazni a tagállami munkaügyi jogszabályokat.

A Bizottság értékelte az irányelv végrehajtását és alkalmazását, és 2003-ban jelentést fogadott el⁵. Ez a jelentés több hiányosságot és problémát is feltárt az irányelv nem megfelelő végrehajtásával és/vagy alkalmazásával kapcsolatban, a különböző tagállamokban.

A Bizottság továbbá 2006-ban iránymutatásokat⁶ fogadott el, melyek célja azt tisztázni, hogy egyes nemzeti ellenőrző intézkedéseket milyen mértékben lehet indokoltnak és arányosnak tekinteni a hatályos uniós jognak a Bíróság ítélezési gyakorlatában való értelmezésének függvényében. A Bizottság e témáról 2007-ben közzétett második közleménye⁷ több hiányosságra is felhívta a figyelmet a tekintetben, hogy egyes tagállamokban miként hajtják végre az ellenőrzéseket, valamint hogy alacsony színvonalú a közigazgatási együttműködés és az információkhoz való hozzáférés⁸.

⁴ A Tanács 1996. szeptember 20-i 10048/96 ADD1 dokumentuma.

⁵ Report from the Commission services on the implementation of Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services (A Bizottság szolgálatainak jelentése a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv végrehajtásáról), 2003. Hozzáférhető a következő internetes oldalon: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

⁶ A Bizottság közleménye – Iránymutatások a munkavállalók szolgáltatásnyújtás keretében történő kiküldetéséről {COM(2006) 159 végleges}.

⁷ A Bizottság Közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – A munkavállalók szolgáltatásnyújtás keretében történő kiküldetéséről: az előnyök és a potenciál maximalizálása a munkavállalók védelmének biztosítása mellett, (COM(2007) 304 végleges).

⁸ További részletekért lásd: Information provided on the posting of workers (A kiküldött munkavállalókról rendelkezésre bocsátott információk), F. Muller, Strasbourg, 2010. szeptember.. Hozzáférhető a következő webhelyen: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

Az Európai Bíróság által a Viking-Line, a Laval, a Rüffert és a Bizottság kontra Luxemburg ügyekben⁹ hozott ítéletek heves vitát váltottak ki az EU intézmények, a tudományos körök és a szociális partnerek között. A vita két fő kérdésről folyt.

Az első arra vonatkozott, hogy miként lehet megfelelő egyensúlyt teremteni a szakszervezetek kollektív fellépéshez való jogának, ezen belül a sztrájkhoz való jognak a gyakorlása és az EUMSZ-ben foglalt gazdasági szabadság, különösen a letelepedés szabadsága és a szolgáltatásnyújtás szabadsága között. A második pedig arra, miként kell értelmezni a 96/71/EK irányelv egyes kulcsfontosságú rendelkezéseit, például a közrend fogalmát, az irányelv által előírt, a foglalkoztatásra vonatkozó szabályok és feltételek tárgyi hatályát, valamint a kötelező szabályok – különösen a minimálbér – természetét.

Az Európai Parlamentnek 2009. szeptember 15-én a politikai prioritásokról tartott bemutatón Barroso elnök úr megerősítette, hogy foglalkozni kell a vita során több érdekelt által felvetett aggályokkal és kérdésekkel, és jogalkotási kezdeményezést jelentett be a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv végrehajtási és értelmezési problémáinak megoldására.

A Monti professzor úr által 2010. május 9-én az egységes piac újraindításáról előterjesztett jelentés¹⁰ szintén foglalkozott ezekkel az aggályokkal. Elismerte, hogy az ítéletek által tovább szított vita „elidegenítheti az egységes piactól és az EU-tól a közvélemény, a munkások mozgalmainak és a szakszervezetek egy olyan részét, amely a gazdasági integráció kiemelt támogatója volt eddig”. Hozzátette továbbá, hogy „a bírósági ügyek rávilágítottak az egységes piac és a tagállami szintű szociális dimenzió között futó törésvonalakra”.

A Bizottság korábban, a 2008-as ajánlásában¹¹ sürgős intézkedések megtételére szólította fel a tagállamokat, hogy – a nemzeti közigazgatások közötti együttműködés fokozása, a tagállamok közötti hatékonyabb információcsere, valamint az információhoz való megfelelőbb hozzáférés és a legjobb gyakorlatok megosztása révén – javítsanak a kiküldetésben lévő munkavállalók helyzetén. Ugyanebben az évben a Bizottság felállította a tagállamok és a szociális partnerek képviselőiből álló, a munkavállalók kiküldetésével foglalkozó szakértői bizottságot¹² azzal a céllal, hogy az megvitassa és tisztázza az irányelv végrehajtásával és alkalmazásával kapcsolatos problémákat.

A kiküldetés jelenségének elterjedtsége

A kiküldetésnek mint gazdasági és társadalmi jelenségnek a nem kontrollált bizonyítékoktól teljes mértékben mentes elemzését gátolja a pontos számadatok hiánya és az adatbázis rossz minősége. Az egyetlen hozzáférhető uniós szintű adatforrás a Foglalkoztatási Főigazgatás által a tagállami hatóságokkal együttműködve a társadalombiztosítás területén az E101

⁹ Az Európai Bíróság 2007. december 11-i *Viking kontra Luxemburg* (C-438/05), 2007. december 18-i *Laval kontra Luxemburg* (C-341/05), 2008. április 3-i *Rüffert kontra Luxemburg* (C-346/06) és 2008. június 19-i *Bizottság kontra Luxemburg* (C-319/06) ügye.

¹⁰ „Az egységes piac új stratégiája – Európa gazdasága és társadalma szolgálatában” – Mario Monti jelentése az Európai Bizottság elnöke, José Manuel Barroso számára, 2010. május 9.

¹¹ A Bizottság 2008. március 31-i ajánlása a szolgáltatások nyújtásának keretében a munkavállalók kiküldetése terén a megerősített igazgatási együttműködésről (HL C 85., 2008.4.4., 1. o).

¹² A Bizottság 2008. december 19-i 2009/17/EK határozata a munkavállalók kiküldetésével foglalkozó szakértői bizottság felállításáról (HL L 8., 2009.1.13., 26. o.).

igazolásokból végzett szisztematikus adatgyűjtés (2005–2009 között)¹³. Ennek az adatbázisnak azonban számos korlátja van¹⁴.

Ilyen ellentmondások mellett úgy becsülhető, hogy évente körülbelül egymillió munkavállalót küld munkaadója kiküldetésbe az egyik tagállamból egy másikba. A kiküldetés a gazdaságilag aktív népességnek csak nagyon kis részét érinti (az EU-15 küldő országok gazdaságilag aktív népességének 0,4 %-át és az EU-12 küldő országok gazdaságilag aktív népességének 0,7 %-át). A munkavállalók EU-n belüli mobilitása tekintetében azonban 2007-ben a kiküldetések száma a nem saját hazájukban dolgozó EU-27 polgárok 18,5 %-ának felelt meg a munkaerőn belül. Le lehet tehát vonni azt a következtetést, hogy noha a kiküldetés a munkavállalók mobilitása szempontjából – különösen egyes országokban és ágazatokban – jelentős, az EU munkaerőpiacán továbbra is aránylag kis horderejű jelenség¹⁵.

A kiküldött munkavállalók száma azonban egyes tagállamokban (Németország, Franciaország, Luxemburg, Belgium vagy Lengyelország) jelentős, de a jelenség egyre inkább terjed, és ma már valamennyi tagállamot érint küldő és/vagy fogadó ország minőségben. A kiküldetések gazdasági jelentősége messze meghaladja azok számát, mivel fontos gazdasági szerepük van abban, hogy pótolják az egyes szakmákban vagy ágazatokban (pl. építőipar, közlekedés) ideiglenesen fellépő munkaerőhiányt. Ezenkívül a munkavállalók kiküldetése erősíti a szolgáltatások nemzetközi kereskedelmét az egységes piac valamennyi ismert előnyével (élesebb verseny, nagyobb hatékonyság stb.).

2. AZ ÉRDEKELTEKKEL FOLYTATOTT KONZULTÁCIÓK EREDMÉNYEI ÉS A HATÁSVIZSGÁLATOK

2.1. Konzultáció az érdekeltekkel

Az Európai Bíróság által a Viking-Line, a Laval, a Rüffert és a Bizottság kontra Luxemburg ügyekben 2007–2008-ban hozott ítéletek heves vitát váltottak ki különösen a tekintetben, hogy a szolgáltatásnyújtás szabadsága és a letelepedés szabadsága milyen következményekkel jár a munkavállalók jogainak védelme és a tekintetben, hogy a szakszervezetek milyen szerepet játszanak a munkavállalók jogainak védelmében a határokon átnyúló esetekben.

Az európai szakszervezetek és az Európai Parlament egyes frakciói szerint ezek az ítéletek ellentmondanak a szociális céloknak. Az Európai Szakszervezetek Szövetsége „szociális dömpingre felhatalmazó engedélynek” hívja őket. Az említett felek a jogszabályok módosítására törekednek annak érdekében, hogy tisztázódjon a jogi helyzet, és a bírák a jövőben ne hozhassanak olyan ítéletet, amely véleményük szerint sérti a munkavállalók érdekeit. Ennek érdekében két kulcsfontosságú követeléssel álltak elő:

¹³ Európai Bizottság (2011), „Munkavállalók kiküldetésben az Európai Unióban és az EFTA-országokban: Jelentés a 2008-ban és 2009-ben kiadott E101 igazolásokról”; Európai Bizottság (2011), „Közgazgatási adatgyűjtés a 2007-ben kiadott E101 igazolásokról”.

¹⁴ Vö. Hatásvizsgálat, [...] o.

¹⁵ Vö. Idea Consult (lásd a 28. lábjegyzetet), vezetői összefoglaló. A százalékos érték csupán hozzávetőleges iránymutatást ad a kiküldetéseknek a munkaerőn belül a nem saját hazájukban dolgozó EU-27 polgárok számához viszonyított arányáról (ami várhatóan túlbecsült). Egy E101 igazolás nem feleltethető meg egy egy éven keresztül teljes munkaidőben dolgozó munkavállalónak, másrészt a munkaerőn belül nem saját hazájukban dolgozó EU-27 polgárokra vonatkozó adatokat szolgáltató munkaerő-felmérés nem vonatkozik a kiküldött munkavállalókra.

- a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv (a 96/71/EK irányelv) oly módon történő átdolgozása, hogy szerepeljen benne az „egyenlő munkáért egyenlő díjazás” elve, és hogy lehetővé tegye a „fogadó tagállam” számára, hogy kedvezőbb feltételeket alkalmazhasson az irányelv 3. cikke (1) bekezdése szerint betartandó alapvető munka- és foglalkoztatási szabályoknál és feltételeknél;
- a „társadalmi haladásról szóló jegyzőkönyv” beillesztése a szerződésbe, hogy az alapvető szociális jogok elsőbbséget élvezzenek a gazdasági szabadságjogokhoz képest.

Más érdekelték eltérő állásponton vannak. A BusinessEurope üdvözölte a bírósági ítéletek jelentette pontosabb értelmezést, és az irányelv átdolgozását nem tekinti szükségesnek. A legtöbb tagállam hasonló véleménynek adott hangot. Az ítéletek által leginkább érintett tagállamok (SE, DE, LU és DK) az ítéleteknek megfelelően módosították jogszabályaikat.

Az Európai Parlament 2008 októberében határozatot fogadott el, amelyben valamennyi tagállamot felszólítja a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv megfelelő végrehajtására, a Bizottságot pedig arra, hogy ne zárja ki az irányelv részleges átdolgozásának lehetőségét a problémák és a kihívások mélyreható értékelése után¹⁶. Ugyanakkor hangsúlyozta, hogy a szolgáltatásnyújtás szabadságának, mely „az európai terv egyik sarokköve, egyensúlyban kell lennie egyrészt a Szerződésekben rögzített alapvető jogokkal és szociális célokkal, másrészt az állami és szociális partnerek azon jogával, hogy biztosítsák a megkülönböztetés-mentességet, az egyenlő bánásmódot, valamint az élet- és munkakörülmények javítását”¹⁷. 2010. június 2-án a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság meghallgatott három szakértőt (akik a Bizottságot, az ESZSZ-t és a BE-t képviselték), ahol az S&D, a Baloldal és a Zöldek európai parlamenti képviselői felszólították a Bizottságot, hogy nagyrészt az ESZSZ által javasolt irányvonalak mentén lépjen fel.

Špidla biztos és (a Tanács elnökének szerepét betöltő) Bertrand miniszter közös meghívására a 2008 októberi Fórumon részt vevő európai szociális partnerek a Bíróság ítéleteinek a mobilitás és globalizáció vonatkozásában érvényesülő következményeinek közös elemzéséről állapodtak meg. Az európai szociális partnerek 2010 márciusában¹⁸ jelentést terjesztettek elő az Európai Bíróság ítéleteinek következményeiről. A dokumentum jelentős nézetkülönbségeket tárt fel. Míg a Business Europe ellenzi az irányelv átdolgozását (noha elfogadja a végrehajtással összefüggő egyes szempontok tisztázásának szükségességét), az ESZSZ alapjaiban módosítaná azt.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2010-ben véleményt¹⁹ fogadott el „Az egységes piac szociális dimenziója”-ról, melyben a 96/71/EK irányelv eredményesebb végrehajtását kérte, és támogatását fejezte ki egy olyan bizottsági kezdeményezés iránt, amely tisztázná a nemzeti hatóságok, a vállalkozások és a munkavállalók jogszabályi kötelezettségeit, és magában foglalná az irányelv részleges átdolgozását. A vélemény továbbá arra ösztönzi a Bizottságot, hogy az egységes piacot mentesítse a sztrájkjogtól, és vizsgálja meg egy

¹⁶ Az EP 2008. október 22-i határozata a kollektív megállapodásokkal szembeni kihívásokról az EU-ban (2008/2085(INI)), 25. és 30. pont.

¹⁷ 1. pont; lásd még a 17. és a 31. pontot.

¹⁸ A szöveget a spanyol elnökség által 2010 márciusában szervezett oviedói konferencián mutatták be. A viták ismét azt mutatták, hogy megoszlanak az érdekelték véleményei.

¹⁹ 2011/C 44/15. vélemény.

„Európai Szociális Interpol” létrehozásának gondolatát, amely a különböző tagállamok munkaügyi felügyeleteinek tevékenységeit támogatná.

Monti professzor úr „Az egységes piac új stratégiája” című jelentésében elismerte, hogy az ítéletek vitára adnak okot, ezért a következő ajánlásokat tette:

- a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv végrehajtásának tisztázása, valamint – a személyek szabad mozgásának és a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtásnak a tekintetében – a munkavállalók és a vállalkozások jogaira és kötelezettségeire vonatkozó információk fokozott terjesztése és a közigazgatási együttműködés és szankciók megerősítése;
- rendelkezés beiktatása a sztrájkjog garantálására a 2679/98/EK tanácsi rendelet (az úgynevezett Monti-rendelet) 2. cikkének mintájára, valamint mechanizmus bevezetése az irányelv alkalmazásával kapcsolatos munkaügyi viták nem hivatalos rendezésére.

A Bizottság „Az egységes piaci intézkedéscsomag felé – A magas szinten versenyképes szociális piacgazdaságért – 50 javaslat az együttes munka, vállalkozás és a cserekapcsolatok javítása érdekében” című közleményével²⁰ 2010 októberében nyilvános konzultációt indított arról, hogy miként lehet felélénkíteni az egységes piacot. Két, a polgárok bizalmának helyreállítását és támogatásuk visszaszerzését célzó javaslatot (a 29. és a 30. számú) terjesztett elő, melyek az alapvető szociális jogok és a gazdasági szabadságjogok közötti egyensúlyra, illetve a munkavállalók kiküldetésére vonatkoznak.

- 29. javaslat: „Az Európai Unió Alapjogi Chartájának hatékony végrehajtására irányuló új stratégiája értelmében a Bizottság ügyelni fog arra, hogy figyelembe vegyék a Charta által garantált jogokat, beleértve a kollektív fellépés jogát. ...”
- 30. javaslat: „A Bizottság 2011-ben jogalkotási javaslatot fogad el a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv végrehajtásának javítása érdekében: ennek része lesz, vagy ezt ki fogja egészíteni annak egyértelműsítése, hogy a szociális alapjogok hogyan gyakorolhatók az egységes piacon érvényesülő gazdasági szabadságjogokkal összefüggésben.”

A nyilvános konzultáció rávilágított arra, hogy a szakszervezetek, az egyes állampolgárok és a nem kormányzati szervezetek hatalmas érdeklődést tanúsítanak és támogatják ezeket az intézkedéseket.

A (több mint 800 nyilatkozó fél közül) 740 válaszadó az Európai Unió Alapjogi Chartájának hatékony végrehajtásáról és a szociális hatásvizsgálatról szóló 29. javaslatot tekintette az egyik legfontosabb kérdésnek.

Az európai szociális partnerek konzultációra adott válaszai azok kiforrott irányvonalait követték. Az ESZSZ megismételte a Szerződést módosító, a „társadalmi haladásról szóló jegyzőkönyv” iránti kérését, és fenntartotta, hogy a Bizottságnak nem csupán tisztáznia és javítania kellene a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv végrehajtását, de alaposan át is kellene dolgoznia azt. A BusinessEurope támogatta a Bizottság által a meglévő irányelv jobb végrehajtása és érvényesítése érdekében követett megközelítést.

²⁰ COM (2010) 608, végleges/2, 2010.11.11.

Az ESZSZ a társadalmi haladásról szóló jegyzőkönyv mellett jó irányba tett pozitív lépésként üdvözölte az úgynevezett Monti II. rendelet elfogadásának gondolatát (ezt több nemzeti szakszervezet is kifejezetten említett válaszában). A BusinessEurope véleményében nem nyilatkozik egyértelműen, úgy tűnik azonban, hogy kétségbe vonja egy ilyen rendelet hozzáadott értékét, ami világosan utal arra, hogy nem kérdőjelezné meg, ha a sztrájkjog kikerülne az EU hatásköréből.

A széleskörű nyilvános vitát követően, illetve a nyilvános vita során megismert hozzászólások alapján a Bizottság 2011. április 13-án elfogadta „Egységes piaci intézkedéscsomag – Tizenkét mozzatúgató a növekedés serkentéséhez és a bizalom növeléséhez” című közleményét²¹. A társadalmi kohézióról szóló fejezetben azonosított tizenkét kiemelt kulcsintézkedés között a munkavállalók kiküldetésére vonatkozó jogalkotási kezdeményezések is szerepelnek: **„a munkavállalók kiküldetésére vonatkozó irányelv átültetését, gyakorlatban történő alkalmazását és érvényesítését megerősítő szabályozás, ideértve az alkalmazandó szabályokkal kapcsolatos visszaéléseket és szabálykerülő gyakorlatokat [megelőző és] szankcionáló intézkedéseket is, kiegészítve a letelepedés és a szolgáltatásnyújtás szabadsága gyakorlásának az alapvető szociális jogokkal való összeegyeztethetőségét tisztázó szabályokkal”**.

Az egységes piaci intézkedéscsomag elfogadása után az Európai Parlament három állásfoglalást fogadott el 2011. április 6-án²². A mobilitás (és a nyugdíjjogosultság hordozhatósága) általánosabb kérdésétől eltérően azonban a munkavállalók kiküldetése nem tartozik a meghatározott kulcsfontosságú prioritások közé.

Ezzel szemben a munkavállalók kiküldetése és a gazdasági szabadságjogok szerepelnek az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság²³ által meghatározott kulcsfontosságú prioritások között.

Az egységes piac megújításának prioritásairól szóló következtetéseiben a Tanács:

„14. ÚGY VÉLI, hogy a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv megfelelő végrehajtása és alkalmazása hozzájárulhat a kiküldött munkavállalók jogainak erőteljesebb védelméhez, egyértelműbbé teheti a szolgáltatóvállalatok és a nemzeti hatóságok jogait és kötelezettségeit, továbbá segíthet megakadályozni az alkalmazandó jogszabályok kijátszását; ÚGY ÍTÉLI MEG továbbá, hogy világosabbá kell tenni, miként egyeztethető össze a letelepedés és a szolgáltatásnyújtás szabadságának gyakorlása az alapvető szociális jogokkal²⁴,”

Az alapvető szociális jogokról és a munkavállalók kiküldetéséről tartott konferencián (2011. június 27–28.) miniszterek, szociális partnerek, az EU intézmények képviselői és tudományos dolgozók gyűltek össze, hogy megvitassák a rendelkezésre álló szabályozási lehetőségeket, és segítsenek kiválasztani a megvalósítható megoldásokat²⁵. A konferencia célja az volt, hogy – nyílt, konstruktív vita révén – hozzájáruljon egy általánosabban osztott vélemény kialakulásához, és bemutassa a közelmúltbeli tanulmányok eredményeit.

²¹ COM(2011) 206 végleges.

²² „A vállalkozásokat és a növekedést szolgáló egységes piac” [2010/2277(INI)], „Az európaiakat szolgáló egységes piac” [2010/2278(INI)], és „Irányítás és partnerség az egységes piacon” [2010/2289(INI)].

²³ Federspiel asszony, Siecker úr és Voles úr véleménye, INT 548, 2011. március 15.

²⁴ A Versenyképességi Tanács 3094. ülése, 2011. május 30.

²⁵ További információkat, a vitaindító beszédeket és a kapcsolódó dokumentumokat lásd: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=471&eventsId=347&furtherEvents=yes>

Emellett a Krakkói Nyilatkozat²⁶ ismételten hangsúlyozta, hogy a határokon átnyúló szolgáltatások biztosítása és a kiküldött munkavállalók mobilitása az egységes piac lényeges eleme. A határokon átnyúló ideiglenes szolgáltatásnyújtás megkönnyítésével párhuzamosan megfelelő védelmet kell szavatolni az ezen szolgáltatások nyújtása érdekében másik tagállamba kiküldött munkavállalóknak.

2.2. Hatásvizsgálat

A szabályozás javítására irányuló politikájának megfelelően a Bizottság egy külső tanulmány alapján²⁷ elvégezte a szakpolitikai alternatívák hatásvizsgálatát. 2009 óta a Bizottság négy utólagos értékelést is indított:

- tanulmány az Európai Unión belül a munkavállalók kiküldetéséhez kapcsolódó gazdasági és társadalmi hatásokról²⁸,
- tanulmány az Európai Unióban a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetésének jogi vonatkozásairól (a tanulmány 12 tagállamra terjed ki)²⁹,
- kiegészítő tanulmány az Európai Unióban a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetésének jogi vonatkozásairól (15 tagállamra terjed ki a tanulmány)³⁰,
- Study on the protection of workers' rights in subcontracting processes in the European Union (Tanulmány az Európai Unióban a munkavállalók jogainak védelméről az alvállalkozói folyamatokban)³¹.

A szakpolitikai lehetőségek számos lehetőséget, allehetőséget és lehetőségsomagot foglalnak magukban, amelyek az uniós beavatkozás – nem szabályozáson alapuló beavatkozás, illetve szabályozáson alapuló beavatkozás – különböző fokainak felelnek meg. Ez utóbbi esetében az allehetőségek és a lehetőségsomagok differenciáltabb forgatókönyveket mutatnak be a legkisebbtől a legnagyobb mértékű beavatkozásig.

Mindezen lehetőség elemzése az alábbi általános célkitűzések alapján történt: az egységes piac fenntartható fejlődése egy éles verseny által jellemzett szociális piacgazdaságban, a szolgáltatásnyújtás szabadsága és az egyenlő versenyfeltételek támogatása, az élet- és munkakörülmények javítása, a tagállamokban létező munkaügyi kapcsolatok sokszínűségének

²⁶ Egységes piaci fórum, Krakkó, 2011. október 3–4., különösen a nyilatkozat 5. bekezdése és az operatív következtetések 5. pontja.

²⁷ VT 2008/87. többszörös keretszerződés, Preparatory study for an Impact Assessment concerning the possible revision of the legislative framework on the posting of workers in the context of services (Előkészítő tanulmány a szolgáltatásnyújtás keretében kiküldött munkavállalókra vonatkozó jogi keret esetleges felülvizsgálatának hatásvizsgálatához), (VT/2010/126).

²⁸ Idea Consult és Ecorys Hollandia, Study on the economic and social effects associated with the phenomenon of posting of workers in the European Union (Tanulmány az Európai Unión belül a munkavállalók kiküldetéséhez kapcsolódó gazdasági és társadalmi hatásokról), Brüsszel, 2011. Hozzáférhető a következő webhelyen: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

²⁹ Aukje van Hoek és Mijke Houwerzijl, Study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union (Tanulmány az Európai Unióban a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetésének jogi vonatkozásairól), 2011. Hozzáférhető a következő webhelyen: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

³⁰ Hozzáférhető a következő webhelyen: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

³¹ Még nincs lezárva - a végső eredmények tervezetét figyelembe vették.

tiszteletben tartása, továbbá a szociális partnerek közötti párbeszéd ösztönzése. Vizsgálatukra a konkrétabb (és a kapcsolódó operatív) célkitűzések, nevezetesen i. a kiküldött munkavállalók jogainak erőteljesebb védelme, ii. a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás megkönnyítése és a tisztességes verseny szempontjából egyre kedvezőbb légkör megteremtése, valamint iii. a jogbiztonságnak a szociális jogok és a gazdasági szabadságjogok közötti egyensúly tekintetében, különösen a munkavállalók kiküldetésével összefüggésben, való növelése szempontjából is sor került. Az Európai Unió Alapjogi Chartájának hatékony végrehajtására irányuló új stratégia alapján a Bizottság a hatásvizsgálat révén meghatározta az esetlegesen érintett alapjogokat, a kérdéses jog korlátozásának mértékét, valamint azt, hogy szükséges és arányos-e ez a korlátozás a cselekvési lehetőségekhez és a kitűzött célokhoz képest³².

Az előnyben részesített választási lehetőség különféle intézkedések kombinációja. Ami a jelen javaslatot érinti, a konkrét célkitűzéseket („a kiküldetésben lévő munkavállalók jogainak megfelelőbb védelme”, „a tisztességes verseny szempontjából egyre kedvezőbb légkör megteremtése” és „a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás megkönnyítése”) összességében a legeredményesebben és hatékonyan – egyben az általános célkitűzésekkel a leginkább összhangban – egy olyan szabályozási intézkedéscsomaggal lehet elérni, amely mind a minimális munkafeltételek végrehajtásával, nyomon követésével és érvényesítésével („1. probléma”), valamint a kiküldött munkavállalói jogállással a jogszabályok kijátszása vagy megkerülése céljából elkövetett visszaélésekkel („2. probléma”) foglalkozik, és amelyet olyan nem szabályozási jellegű intézkedések egészítenek ki, amelyek a 96/71/EK irányelv értelmében betartandó foglalkoztatási feltételek ellentmondásos vagy helytelen értelmezésének („3. probléma”) megoldását célozzák. Lényegében ez alkotja a jelen javaslat alapját.

A fejlettebb és egyértelműbb szabályozási környezetnek köszönhetően a javaslat várhatóan kedvező hatást fog gyakorolni a kkv-k-ra és különösen a mikrovállalkozásokra. Különösen a kkv-kat érinti a fogadó tagállamban érvényes munka- és foglalkoztatási feltételekre vonatkozó átlátható információk hiánya, mivel kevés kapacitásuk van arra, hogy saját maguk kiderítsék, hogy melyek a hatályos szabályok. Így viszont a vállalatoknak kisebb költséget jelent majd tisztázni, hogy melyek a hatályos munka- és foglalkoztatási feltételek a fogadó tagállamban, és előnyös lesz számukra, hogy lehetőségük nyílik szolgáltatásaikat új piacokon kínálni. Mivel az olyan adminisztratív követelmények, amelyek túlzott terhet jelentő kötelezettségeket rónak a külföldi vállalkozásokra, különösen a kkv-kat és a mikrovállalkozásokat érintik, számukra lesz igazán előnyös ez a javaslat, mely korlátozza a tagállamokat az ilyen intézkedések meghozatalában. Az ellenőrzések tekintetében is iránymutatással szolgál a tagállamoknak. A jó előzményekkel rendelkező kkv-k és mikrovállalkozások számára előnyös lesz a kockázatértékelésen alapuló ellenőrzés. A hatékony ellenőrzés, a jobb közigazgatási együttműködés, a bírságok határokon átnyúló behajtása és a gondosan kiegyensúlyozott felelősségi rendszer mind hozzájárul majd a tisztességesebb verseny és az egyenlő versenyfeltételek kialakulásához. Ezek a rendelkezések a kkv-k és mikrovállalkozások számára lesznek előnyösek, amelyeket különösen sújt a tisztességtelen verseny³³.

„A kkv-k szabályozási terheinek minimálisra csökkentése – Az uniós szabályozás hozzáigazítása a mikrovállalkozások szükségleteihez” című, 2011. november 23-i jelentésében az Európai Bizottság kidolgozta azt az elvet, hogy a mikrovállalkozásokat ki

³² COM(2010) 573 végleges, 6–7. o.

³³ Lásd a munkavállalók kiküldetéséről szóló hatásvizsgálat 11. mellékletét, 2012. január.

kellene zárni a javasolt jogszabály hatálya alól, kivéve, ha bizonyítani lehet, hogy arányos a hatály rájuk való kiterjesztése³⁴. E javaslat tekintetében a mikrovállalkozásokat nem lehet kizárni a hatályból, mivel ez aláásná a javaslat egyik kulcsfontosságú célkitűzésének – a postafiókcégek elleni küzdelemnek – a sikerét, és jelentős mértékű új joghézagokat hozna létre. Ez a jogbiztonságot is csökkentené, mivel a mikrovállalkozások kiküldetésben lévő munkavállalóira vonatkozó védelem mértékét eseti alapon kellene megállapítani. A hatályos jogszabályok jobb végrehajtása csak úgy érhető el, ha a végrehajtási irányelv hatálya a mikrovállalkozások is beletartoznak. A nagyobb jogbiztonság, a tisztességesebb verseny és a célzottabb, kockázatalapú ellenőrzés azonban előnyös lesz a mikrovállalkozások és egyéb kkv-k számára.

Összefoglalva a végrehajtási irányelvnek eltérő, de többségében nagyon pozitív hatása lesz a különböző típusú kkv-ra. A valódi kkv-k számára kedvező lesz a tisztességesebb verseny, míg egyes postafiókcégek várhatóan megszűnnek. Az egyenlő versenyfeltételekből azok a kkv-k fognak profitálni, amelyek alvállalkozói betartják a minimálbérre vonatkozó jogszabályokat, és amelyeknek ezért magasabbak a költségeik (azon versenytársaikhoz viszonyítva, amelyeknek az alvállalkozói nem tartják be a törvényt). Azok a kkv-k, amelyek eddig anyagi hasznot húztak abból, hogy alvállalkozóik nem tartják be a minimálbérre vonatkozó jogszabályokat, most új üzleti modellt kell, hogy keressenek.

A hatásvizsgálat tervezetét a hatásvizsgálati testület tüzetesen megvizsgálta; a testület konstruktív javaslatai bekerültek a végleges jelentésbe. E javaslattal együtt közzétételre kerül a hatásvizsgálati testület véleménye, valamint a végleges hatásvizsgálat és annak vezetői összefoglalója.

3. A JAVASLAT JOGI ELEMEI

3.1. Háttér-információk – a javaslat összefoglalása

E javaslat célja, hogy – a 96/71/EK irányelv újraírása nélkül – az Európai Unió egészében javítsa, fokozza és megszilárdítsa az említett irányelv végrehajtásának, alkalmazásának és gyakorlati érvényesítésének módját; ennek megvalósításához pedig olyan általános keretrendszert alakít ki, amely a jobb és egységesebb végrehajtást, alkalmazást és gyakorlati érvényesítést célzó megfelelő rendelkezéseket és intézkedéseket – többek között a szabályok kijátszását vagy az azokkal való visszaélést megelőző intézkedéseket – fogja össze. Ugyanakkor garanciákat biztosít a kiküldött munkavállalók jogainak védelmére és a szabad szolgáltatásnyújtást gátló indokolatlan akadályok megszüntetésére. Miként az Európai Unió Alapjogi Chartájának hatékony végrehajtására irányuló stratégia rávilágít, az uniós jog hatálya alá tartozó helyzetekben az érintett személyeknek tudniuk kell élni a chartában foglalt jogokkal³⁵.

A kollektív fellépés jogának az egységes piacon érvényesülő gazdasági szabadságjogok – különösen a letelepedés szabadsága és a szolgáltatásnyújtás szabadsága – keretében való gyakorlását tisztázó rendeletjavaslattal³⁶ együtt ez a javaslat olyan célzott beavatkozást jelent, amely megfelel a szerződés egyik kulcsfontosságú célkitűzésének, nevezetesen annak, hogy a teljes foglalkoztatottság és társadalmi haladás érdekében egy belső piacot hozzon létre és egy

³⁴ COM(2011) 803 végleges.

³⁵ COM(2010) 573 végleges.

³⁶ COM(2012) 130 végleges.

magas versenyképességű, szociális piacgazdaságért munkálkodjon. Ez a kezdeményezés – különösen a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás megkönnyítésével és a tisztességes verseny szempontjából egyre kedvezőbb légkör megteremtésével – lehetővé teszi, hogy kiaknázzák a belső piacon belüli szolgáltatásnyújtás fontos tényezőjében, a munkavállalók kiküldetésében rejlő potenciális növekedést és – a kiküldött munkavállalók számára – munkahelyteremtést. Így a kezdeményezés az Európa 2020³⁷ stratégia célkitűzéseinek és prioritásainak megfelelően hozzájárul az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés újraindulásához.

3.2. Jogalap

Ez a javaslat – a 96/71/EK irányelvvel azonos módon – az EUMSZ 53. cikkének (1) bekezdésén és 62. cikkén alapul, amelyek lehetővé teszik irányelvek rendes jogalkotási eljárás keretében való elfogadását.

3.3. A szubszidiaritás és az arányosság elve

A 96/71/EK irányelv végrehajtásával, alkalmazásával és gyakorlati érvényesítésével kapcsolatban meghatározott problémák az EUSZ 3. cikkének (3) bekezdésében (az Európai Unió magas versenyképességű, teljes foglalkoztatottságot és társadalmi haladást célul kitűző szociális piacgazdaságon alapuló belső piacot hoz létre), valamint az EUMSZ 56. és 151. cikkében megállapított célkitűzésekkel függnek össze.

A megfelelő végrehajtás, hatékony alkalmazás és gyakorlati érvényesítés kulcselemek az alkalmazandó uniós szabályok hatékonysága szempontjából. A 96/71/EK irányelv végrehajtási, alkalmazási és gyakorlati érvényesítési módját illetően a tagállamok között meglévő különbségek és eltérések hátrányosan befolyásolják az irányelv megfelelő érvényesülését. Ez azzal a kockázattal jár, hogy nagyon megnehezíti, sőt akár lehetetlenné is teheti az egyenlő versenyfeltételek megteremtését a szolgáltatók számára, és annak biztosítását, hogy a szolgáltatásnyújtás céljából kiküldött munkavállalók az EU egészében ugyanolyan mértékű, az irányelv által garantált védelmet élvezzenek. Ilyen körülmények között a szükséges jogbiztonságot és átláthatóságot csak uniós szinten lehet elérni.

Emiatt a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani a javaslat célkitűzéseit, amelyek ezért uniós szintű fellépést igényelnek.

Az arányosság elvének megfelelően az irányelv nem lépi túl a célkitűzések eléréséhez szükséges mértéket. A javaslat hatékony megelőző intézkedésekre és megfelelő, arányos szankciókra tesz javaslatot a 96/71/EK irányelv jobb alkalmazása és gyakorlati végrehajtása érdekében. A közigazgatási együttműködésre, a kölcsönös segítségnyújtásra, a nemzeti ellenőrzési intézkedésekre és ellenőrzésekre vonatkozóan javasolt egységesebb szabályok azt tükrözik, hogy a tagállamok által végzett ellenőrzések, illetve ellenőrző rendszereik heterogének, ugyanakkor arra is törekednek, hogy ne jelentsenek felesleges vagy túlzott adminisztratív terheket a szolgáltatók számára. Ugyanakkor a tagállamok szociális modelljeinek és a munkaügyi kapcsolatok rendszereinek sokszínűségét is garantáltan tiszteletben tartják.

³⁷ COM(2010) 2020 végleges, 2010.3.3.

3.4. A javaslat részletes magyarázata

3.4.1. Tárgy

Az irányelvtervezet céljainak bemutatása mellett az *1. cikk* az úgynevezett „Monti-záradékot” tartalmazza. A 2679/98/EK tanácsi rendelet³⁸ 2. cikkének és a szolgáltatási irányelv³⁹ 1. cikke (7) bekezdésének szövegét egyesíti. Összhangban van például a közelmúltban elkészült, a polgári és kereskedelmi ügyekben a joghatóságról, valamint a határozatok elismeréséről és végrehajtásáról szóló rendeletjavaslatban (átdolgozott Brüsszel I. rendelet)⁴⁰ és a közelmúltban a makrogazdasági egyensúlyhiányokról elfogadott rendeletben⁴¹ szereplő hasonló rendelkezések szövegével is.

3.4.2. *A visszaélések és szabálykerülés megelőzése – a kiküldetés fogalmának alkalmazását javító és jobb nyomon követését biztosító elemek*

A 96/71/EK irányelv 2. cikkének (1) bekezdésében szereplő fogalommeghatározás⁴² szerint a „kiküldetésben lévő munkavállaló” ennek az irányelvnek az alkalmazásában az a munkavállaló, aki munkáját *korlátozott ideig egy, a szokásos munkavégzése szerinti tagállamon kívüli tagállam területén végzi.*

A 96/71/EK irányelv 2. cikke (2) bekezdésének sérelme nélkül⁴³ egy munkavállaló a ténybeli helyzete és azon körülmények alapján minősül kiküldetésben lévőnek, amelyek között tevékenységét végeznie kell, nevezetesen:

- a végzendő tevékenységek ideiglenes jellege,
- a kiküldő vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején közvetlen munkaviszonyban áll egymással,
- az ország, amelyben a munkavállaló szokásosan dolgozik, valamint
- valódi kapcsolat áll fenn a munkaadó és a munkavállaló származási országa között.

A 96/71/EK irányelv arra nézve azonban nem tartalmaz további iránymutatást, hogy miként kell megállapítani, hogy a munkaadó egy adott tagállamban le van-e telepedve, és arra nézve sem tartalmaz konkrétabb kritériumokat, hogy miként lehet megállapítani a kiküldetésben lévő munkavállalók által végzendő munka ideiglenes jellegét, vagy azt, hogy melyik a munkavállalók „szokásos munkavégzése” szerinti tagállam.

³⁸ A Tanács 1998. december 7-i 2679/98/EK rendelete az áruknek a tagállamok közötti szabad mozgásával kapcsolatban a belső piac működéséről (HL L 337., 1998.12.12., 8. o.).

³⁹ 2006/123/EK irányelv (HL L 376., 2006.12.27., 36. o.); vö. a 96/71/EK irányelv (22) preambulumbekezdése.

⁴⁰ COM(2010) 748 végleges, 2010.12.14., 85. cikk.

⁴¹ A makrogazdasági egyensúlyhiányok megelőzéséről és kiigazításáról szóló, 2011. november 16-i 1176/2011/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL L 306., 2011.11.23., 25. o.) 1. cikke (3) bekezdésének utolsó mondata.

⁴² Az irányelv 1. cikkének (1) és (3) bekezdésével együtt kell értelmezni.

⁴³ Munkavállaló az, aki annak a tagállamnak a jogszabályai szerint, amelynek a területén kiküldetésben tartózkodik, munkavállalónak minősül.

Ez több problémához is vezetett az irányelv vágrehajtásával, alkalmazásával és gyakorlati érvényesítésével kapcsolatban. A tagállamok illetékes hatóságai, a szolgáltatók és maguk a kiküldetésben lévő munkavállalók is gyakran találkoznak olyan tisztázatlan helyzetekkel, amelyekben nehéz megállapítani, hogy a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv hatálya alá tartozó kiküldetésről van-e szó⁴⁴. Előfordultak már visszaélések, melyeket az alkalmazandó szabályok megkerülése érdekében a nem kellően egyértelmű jogszabályi rendelkezéseket kihasználó munkaadók követtek el⁴⁵.

Az alkalmazandó szabályok kijátszásának megelőzése és a 96/71/EK irányelv alkalmazásával való visszaélés visszaszorítása érdekében e javaslat 3. cikkének (1) és (2) bekezdése tartalmazza azon minőségi kritériumok/alkotóelemek indikatív, nem teljes körű felsorolását, amelyek mind a szolgáltatásnyújtás keretében történő kiküldetés fogalmához kötődő ideiglenes jellegre⁴⁶, mind a munkaadó és a tagállam – ahonnan a kiküldetés történik – közötti valódi kapcsolat meglétére jellemzőek. E további részletezés és tisztázás a jogbiztonságot is növeli.

Egy egyértelműbb, könnyebben érvényesíthető indikatív leírás a szolgáltatásnyújtás keretében történő kiküldetés fogalmának alkotóelemeiről, valamint azon kritériumokról, amelyek alapján egy szolgáltató valamely tagállamban ténylegesen letelepedettnek minősül, segít majd megelőzni a 96/71/EK irányelv „kreatív alkalmazását” olyan helyzetekben, amelyek az irányelv értelmében nem minősülnek valódi kiküldetésnek.

A közigazgatási együttműködés keretében tovább tisztázódik annak a tagállamnak a szerepe, ahonnan a kiküldetés történik (7. cikk).

3.4.3. Hozzáférés az információkhoz

A fogadó országban érvényes, a foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat és feltételeket érintő előzetes információkhoz való hozzáférés előfeltétele annak, hogy az érdekelt felek a 96/71/EK irányelvből, illetve annak a nemzeti jogba való átültetéséből eredő szabályoknak megfelelően tudjanak szolgáltatásokat nyújtani. Különösen a kkv-kat érinti a fogadó

⁴⁴ További részletekért lásd a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetésének jogi vonatkozásairól szóló (kiegészítő) tanulmány 2.2., 3.2. és 5.2. fejezetét. - Vö. a hatásvizsgálat 3.2.1. fejezete.

⁴⁵ További részletekért lásd különösen a jogi tanulmány „Esetek a médiában és a bíróságon” című 3.5. fejezetét, valamint a kiegészítő jogi tanulmány 3.4. fejezetét. - Vö. a hatásvizsgálat 3.2.2. fejezetével. Például ha egy kiküldetésben lévő munkavállaló nem állampolgára sem a szolgáltató, sem azon ügynökség tagállamának, amelyik alkalmazza vagy amelyiken keresztül alkalmazzák, sem annak a tagállamnak, amelyben a szolgáltatásokat ideiglenesen nyújtják, ez egyértelműen jelzi, hogy az adott helyzet a 96/71/EK irányelv értelmében nem minősül „kiküldetésnek”, kivéve, ha a kiküldetésben lévő munkavállalót korábban alkalmazta a szolgáltató vagy az ügynökség és/vagy dolgozott annak a tagállamnak a területén, amelyben a szolgáltató vagy az ügynökség letelepedett.

⁴⁶ Az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint a fogadó tagállamban szolgáltatást nyújtó személy tevékenységének ideiglenes jellegét nem csak a szolgáltatásnyújtás időtartama alapján kell megítélni, hanem a rendszeressége, időszakos jellege és folyamatossága alapján is. A Szerződés egyetlen rendelkezése sem teszi lehetővé annak az időtartamnak vagy gyakoriságnak az absztrakt módon történő meghatározását, amittől kezdve egy szolgáltatás vagy egy bizonyos fajta szolgáltatás egy másik tagállamban való nyújtása már nem tekinthető a Szerződés értelmében vett szolgáltatásnyújtásnak (lásd a C-215/01. sz. Schnitzer-ügyben 2003. december 11-én hozott ítélet 28. és 31. pontját, vö. a C-55/94. sz. Gebhard-ügyben 1995. november 30-án hozott ítélet). A tartósan vagy legalábbis előzetes időbeli korlátozás nélkül folytatott tevékenység azonban nem tartozik a szolgáltatásnyújtásra vonatkozó uniós rendelkezések hatálya alá (a C-456/02. sz. Trojani-ügyben 2004. szeptember 7-én hozott ítélet 28. pontja).

tagállamban érvényes munka- és foglalkoztatási feltételekre vonatkozó átlátható információk hiánya, mivel kevés kapacitásuk van arra, hogy saját maguk kiderítsék, hogy melyek a hatályos szabályok. Így viszont a vállalatoknak kisebb költséget jelent majd tisztázni, hogy melyek a hatályos munka- és foglalkoztatási feltételek a fogadó tagállamban. Ez abból a szempontból is fontos eszköz, hogy megkönnyíti a munkavállalók jogainak tiszteletben tartását és védelmét. A megfelelés-ellenőrzéshez lényeges továbbá, hogy megfelelő és hatékony közigazgatási együttműködés folyjon a tagállamok között. Amennyiben e követelmények kielégítő mértékű teljesülése nem garantált, a 96/71/EK irányelv sikeres vágrehajtása, alkalmazása és gyakorlati érvényesítése nehézkes lehet.

Az információkhoz való hozzáférés terén elért javulás dacára⁴⁷ az 5. cikk több fontos, részletesebb intézkedést is tartalmaz, melyek segítenek biztosítani, hogy könnyen hozzáférhető információk álljanak általánosan rendelkezésre a betartandó szabályokról, többek között a kollektív szerződésekben előírt szabályokról (4. bekezdés).

3.4.4. *A közigazgatási együttműködés és a kölcsönös segítségnyújtás*

A hatékony közigazgatási együttműködéshez és segítségnyújtáshoz szükséges általános alapelveket, szabályokat és eljárásokat a 6. cikk írja elő, míg annak a tagállamnak a szerepéről, ahonnan a kiküldetés történik, a 7. cikk szól.

A 18. cikk megfelelő jogi alapot biztosít a Belső Piaci Információs Rendszer (IMI) mint a munkavállalók kiküldetése terén való közigazgatási együttműködés megkönnyítésére alkalmazandó elektronikus információcsere-rendszer egy különálló, konkrét alkalmazásának használatához.

A 8. cikk kísérő intézkedésekről rendelkezik, amelyek – többek között pénzügyi támogatással – a közigazgatási együttműködés fejlesztését, megkönnyítését, támogatását, ösztönzését és továbbfejlesztését, valamint a kölcsönös bizalom fokozását célozzák.

3.4.5. *A megfelelés nyomon követése – nemzeti ellenőrzési intézkedések – kapcsolat a közigazgatási együttműködéssel*

Az „A megfelelés nyomon követése” című IV. fejezet a nemzeti ellenőrzési intézkedésekre vonatkozik, többek között azokra, amelyek harmadik országok olyan, jogszerűen az Unióban tartózkodó és törvényesen alkalmazott állampolgáira is vonatkoznak, akiket munkaadójuk az Unión belül kiküldetésbe küld, valamint az ellenőrzésekre. Szorosan kapcsolódik a III. fejezethez (közigazgatási együttműködés) és az I. fejezethez (általános rendelkezések, különösen a 3. cikk (1) és (2) bekezdése), ezért azon rendelkezésekkel szoros összefüggésben kell értelmezni.

Mint az EB ítélezési gyakorlata is mutatja, a munkavállalók jogainak hatásos védelme, ami nyomós közérdeknek minősül, szintén igazolhat bizonyos tagállami ellenőrzéseket és ellenőrzési intézkedéseket, amelyek a hatóságoknak a közérdek által indokolt alapvető kötelezettségek betartásának nyomon követése érdekében végzett általános felügyeleti

⁴⁷ Vö. COM(2007) 304, 9. o. További részletekért lásd: Information provided on the posting of workers (A kiküldött munkavállalókról rendelkezésre bocsátott információk), F. Muller, Strasbourg, 2010. szeptember.. Hozzáférhető a következő webhelyen: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

feladatainak elvégzéséhez szükségesek⁴⁸. Az irányelv végrehajtásához kapcsolódó ellenőrzések során azonban a tagállamoknak figyelembe kell venniük az EUMSZ 56. cikkét, és tartózkodniuk kell attól, hogy az Unióban indokolatlan és aránytalan korlátozásokat vezessenek be vagy tartsanak fenn a szolgáltatókkal szemben⁴⁹. A *Finalarte*-ügyekben⁵⁰ a Bíróság elfogadta, hogy a fogadó tagállamon kívül letelepedett vállalkozásoknak olyan mértékben írhatják elő, hogy több információt szolgáltatassanak, mint az adott tagállamban letelepedett vállalkozások, amennyiben ez az eltérő bánásmód az érintett vállalkozások, illetve a fogadó tagállamban letelepedett vállalkozások közötti objektív különbségekkel indokolható.

Ugyanakkor – miként azt az Európai Bíróság is elismeri – kétségtelen, hogy kapcsolat áll fenn egy szervezett együttműködési és információcsere-rendszer megléte⁵¹ és aközött, hogy egy tagállam bizonyos ellenőrző intézkedéseket tud tenni a megfelelés nyomon követése érdekében. Egy ilyen hatékonyan működő rendszer bizonyos kötelezettségeket valóban feleslegessé tehet⁵².

A közigazgatási együttműködés és a nemzeti ellenőrzési intézkedések ugyanazon érme két oldalának felelnek meg. A kiküldetés fogalmának egyes szempontjai, mint például a munkaadó és a küldő tagállam közötti valódi kapcsolat tekintetében az a tagállam játszik kulcsfontosságú szerepet, ahonnan a kiküldetés történik, míg olyan kérdéseket, mint például a szolgáltatásnyújtás helyszínének megfelelő tagállamban betartandó foglalkoztatási szabályok és feltételek betartását csak a fogadó tagállamban lehet ellenőrizni. Egyéb ügyek – mint például a kiküldetés fogalmával összefüggésben alkalmazandó indikatív minőségi kritériumok – szintén a két ország szoros együttműködését igénylik. Ezért egy hatékonyan működő együttműködési és információcsere-rendszernek mindkét ország lényeges részét képezi, még ha ezzel összefüggésben végzett tevékenységeik tényleges hatálya el is tér.

A közigazgatási együttműködés hatékonysága, valamint a letelepedés helye szerinti tagállamban eleve végzett ellenőrzések és nyomon követés ezért fontos elemek a nemzeti ellenőrzési intézkedések uniós joggal való összeegyeztethetőségének eseti alapon történő

⁴⁸ Közlemény: A munkavállalók szolgáltatásnyújtás keretében történő kiküldetéséről: az előnyök és a potenciál maximalizálása a munkavállalók védelmének biztosítása mellett, (COM(2007) 304 végleges) 2007.6.13., 2.2. pont, 4. oldal. Közlemény: „Iránymutatások a munkavállalók szolgáltatásnyújtás keretében történő kiküldetéséről {COM(2006) 159 végleges}, 2006.4.4., 3. o. Vö. a C-369/96–C-376/96. sz., Arblade és társai egyesített ügyekben 1999. november 23-án hozott ítélet 38. pontját. Vö. a C-244/04. sz. Bizottság kontra Németország ügyben 2006. január 19-én hozott ítélet 36. pontja és a C-445/03. sz. Bizottság kontra Luxemburg ügyben 2004. október 21-én hozott ítélet 39–40. pontja (mindkét ítélet harmadik országból származó, kiküldött munkavállalókra vonatkozik).

⁴⁹ Lásd ebben az összefüggésben: Rush Portuguesa-ítélet, a fentiekben idézve, (17) bekezdés, valamint a következő ítéletek: 2004.10.21., Bizottság kontra Luxemburg, C-445/03 sz. ügy, (40) bekezdés és 2006.1.19., Bizottság kontra Németország, C-224/04 sz. ügy, (36) bekezdés.

⁵⁰ A C-49/98., 50/98., 52/98., 54/98., 68/98. és 71/98. sz. egyesített ügyekben (Finalarte Sociedade de Construção Civil L^{da} kontra Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft és társai) 2001. október 25-én hozott ítélet 69–74. pontja.

⁵¹ A C-369/96–C-376/96. sz., Arblade és társai egyesített ügyekben 1999. november 23-án hozott ítélet 61. és 79. pontja, valamint a C-490/04. sz. Bizottság kontra Németország ügyben 2007. július 18-án hozott ítélet 78. pontja; vö. Ruiz-Jarabo Colomer főtanácsnoknak a C-490/04. sz. üggyel kapcsolatos következtetéseinek a 81–88. pontja, Trstenjak főtanácsnoknak a C-319/06. sz. Bizottság kontra Luxemburg üggyel kapcsolatos következtetéseinek a 86. pontja és Cruz Villalón főtanácsnoknak a C-515/08. sz. dos Santos Palhota és társai üggyel kapcsolatos következtetéseinek a 92. pontja.

⁵² Mint például a bizonylatok megőrzése a fogadó tagállamban az után, hogy a munkaadó már nem alkalmazza a munkavállalókat, vö. a C-369/96–C-376/96. sz., Arblade és társai egyesített ügyekben 1999. november 23-án hozott ítélet 79. pontját.

értékelésében⁵³. Ezért a javaslatban szerepel egy új, felülvizsgálatra vonatkozó rendelkezés a helyzet további értékelésének biztosítására, melynek alapján a szervezett együttműködési és információcseré-rendszerrel kapcsolatban szerzett tapasztalatoknak, valamint a rendszer hatékonyságának fényében megvizsgálják, hogy az alkalmazott nemzeti ellenőrzési rendelkezések szükségesek-e és megfelelőek-e⁵⁴ (9. cikk, (3) bekezdés).

A Bizottság 2006. áprilisi közleménye alapján indított feltáró nyomon követés nemcsak a tagállamok által alkalmazott nemzeti ellenőrzési intézkedések szembeötlő különbségeire mutatott rá, hanem arra is, hogy számos tagállam szemmel láthatóan kizárólag a saját nemzeti intézkedéseire és eszközeire támaszkodik a szolgáltatók ellenőrzése során⁵⁵. Ráadásul alkalmazásuk módja nem mindig indokolt és arányos az elérendő célokkal, és ezért nem felelnek meg az EUMSZ 56. cikke Európai Bíróság szerinti értelmezésének.

A Bíróság ítélkezési gyakorlatában részletesebben értékelte egyes nemzeti ellenőrzési intézkedéseknek az uniós joggal való összeegyeztethetőségét. Az ítélkezési gyakorlat megerősítette, hogy az arányos előzetes nyilatkozattételi kötelezettség megfelelő intézkedés ahhoz, hogy a továbbiakban lehetővé tegye a szükséges ellenőrzések elvégzését és a visszaélések megelőzését⁵⁶. Továbbá azzal a követelménnyel kapcsolatban, hogy egy tagállam területén rendelkezésre kell bocsátani egyes meghatározott szociális dokumentumokat, a Bíróság⁵⁷ elfogadta, hogy a külföldi vállalkozásokra rótt azon kötelezettség, hogy a munkaszerződést (vagy a 91/533/EGK irányelv szerint azzal egyenértékű dokumentumot), bérpapírokat, munkaidő-kimutatási lapokat és a bérkifizetést igazoló dokumentumokat az építkezés helyén őrizték, valamint az a kötelezettség, hogy a megfelelő dokumentumokat az érintett tagállam nyelvére lefordítsák⁵⁸, nem minősülnek a szolgáltatásnyújtás szabadsága indokolatlan és aránytalan korlátozásának⁵⁹. Az egyéni elszámolásokkal és bérpapírokkal egyenértékű másolatoknak a munkahelyen⁶⁰ vagy a munkaadónak az érintett tagállam

⁵³ Vö. COM(2007) 304, 7. oldal, első bekezdés, utolsó mondat.

⁵⁴ Továbbá a munkavállalók kiküldetésével foglalkozó szakértői bizottság megbízását úgy módosítják, hogy egyértelműen körvonalazódjon a szerepe annak vizsgálatában, hogy megvalósítható-e olyan egységesebb, szabványosított sablonok kidolgozása, amelyek felváltanák a Bíróság által az uniós joggal összeegyeztethetőként elfogadott szociális dokumentumokat (mint például a munkaidő-kimutatási lapokat, bérpapírokat stb.).

⁵⁵ Vö. COM(2007) 304, 6–8. és 11. o.

⁵⁶ A C-515/08. sz. dos Santos Palhota ügyben 2011. október 7-én hozott ítélet 52. és 54. pontja, a C-219/08. sz. Bizottság kontra Belgium ügyben 2009. október 1-jén hozott ítélet 16. pontja, valamint az idézett ítélkezési gyakorlat.

⁵⁷ A C-490/04. sz. Bizottság kontra Németország ügyben 2007. július 18-án hozott ítélet 56–80. pontja.

⁵⁸ A Bíróság elismerte, hogy a gyakorlatban rendkívül nehéz, sőt lehetetlen lenne helyszíni ellenőrzést végezni, ha ezeket a dokumentumokat a vállalkozás letelepedési helye szerinti tagállam nyelvén is be lehetne mutatni (71. pont). A Bíróság azonban arra is rámutatott, hogy e tekintetben következtetései meghozatalában annak volt különös jelentősége, hogy a fordítás követelménye csak négy olyan dokumentumra vonatkozik, amelyek nem túl hosszúak, és amelyekhez általában egységes nyomtatványokat használnak (76. pont).

⁵⁹ A Bíróság értékelésének egyik fontos eleme volt, hogy a szükséges vagy kért információkat (amelyek nélkül a nemzeti hatóságok nem tudják hatékonyan elvégezni felügyeleti feladataikat) nem lehet könnyen, ésszerű határidőn belül megszerezni a munkaadótól vagy a letelepedés helye szerinti tagállam hatóságaitól, és/vagy kevésbé korlátozó intézkedések nem biztosítanák a szükségesnek ítélt nemzeti ellenőrzési intézkedések céljainak elérését.

⁶⁰ Egyes dokumentumoknak a helyszínen vagy egyértelműen meghatározott, hozzáférhető helyen való megőrzésének hasonló kötelezettsége tekintetében vö. a C-369/96. és C-376/96. sz., Arblade és társai egyesített ügyekben 1999. november 23-án hozott ítélet 64–66. pontja, valamint a C-49/98., 50/98., 52/98., 54/98., 68/98. és 71/98. sz. egyesített ügyekben (Finalarte Sociedade de Construção Civil L^{da}

területén működő megbízottja vagy alkalmazottja címén való megőrzésének hasonló kötelezettségéről a Bíróság szintén azt állapította meg, hogy nem sérti a Szerződés szabad szolgáltatásnyújtásra vonatkozó rendelkezéseit⁶¹.

Az előző bekezdésben megadott követelmények ellenére azonban a Bíróság úgy határozott, hogy a tagállamok a következő követelmények egyikét sem támaszthatják egy másik tagállamban letelepedett olyan szolgáltatóval szemben, amely szolgáltatásainak nyújtása keretében ideiglenesen munkavállalókat küld kiküldetésbe egy másik tagállamba:

- a szolgáltatóra rótt azon kötelezettség, hogy telephellyel rendelkezzen az adott tagállam területén;
- a szolgáltatóra rótt azon kötelezettség, hogy engedélyt szerezzen az adott tagállam illetékes hatóságaitól, vagy nyilvántartásba vétesse magát ezen hatóságok által – beleértve az adott állam területén való nyilvántartásba vételt vagy szakmai szervezetbe vagy testületbe való felvételt – vagy más, ezzel egyenértékű követelményt teljesítsen, kivéve a más uniós jogszabály által meghatározott esetekben;
- azon kötelezettség, hogy a fogadó tagállamban állandó lakhellyel vagy tartózkodási hellyel rendelkező képviselőt vagy eseti megbízottat jelöljön ki;
- annak tilalma, hogy a szolgáltató az adott állam területén létrehozzon bizonyos formájú vagy típusú infrastruktúrát – beleértve az irodát vagy helyiségeket –, amelyre az adott szolgáltatás nyújtásához szüksége van;
- az a követelmény, hogy egyes szociális dokumentumokat kivétel és/vagy időbeli korlátozás nélkül a fogadó ország területén kell készenlétben tartani, amennyiben az információk ésszerű határidőn belül beszerezhetők a munkaadótól vagy a letelepedés helye szerinti tagállam hatóságaitól;
- az a követelmény, hogy a fogadó ország szabályaival összhangban kell kiállítani a megfelelő szociális dokumentumokat.

Az ítélkezési gyakorlatot helyénvaló tisztázni, mégpedig e javaslatban kodifikálva, egyértelműen megadva, hogy mely követelmények felelnek meg az uniós jog szerinti kötelezettségeknek, és melyek nem. Kötelezettségeik teljesítésével a tagállamok - az Európai Tanács által kitűzött célokkal összhangban - jelentősen hozzájárulnának az igazgatási terhek csökkentéséhez. A meglévő irányelv jobb végrehajtása, az egyenlő versenyfeltételek és a tisztességesebb verseny előnyös lenne a kkv-k számára. A jobb közigazgatási együttműködés és a kockázattérítélesen alapuló hatékony és megfelelő ellenőrzések révén ez utóbbiak hatékonyabbá válnának, a költségek pedig csökkennének a nem kockázatos ágazatokban/helyzetben működő vállalatok számára, ami hozzájárulna ahhoz, hogy az ellenőrzés kisebb terhet jelentsen⁶².

Az ILO 81. számú egyezményének⁶³ megfelelően a vonatkozó szabályok betartásának ellenőrzésére és nyomon követésére elsősorban az illetékes hatóságok által rendszeresen elvégzendő kockázattérítélesen alapuló, hatékony és megfelelő ellenőrzést kell végezni (10. cikk). A tagállamokban működő munkaügyi kapcsolatok különböző rendszereit és különféle ellenőrzési rendszereiket figyelembe véve más szereplők és/vagy testületek is nyomon követhetik a kiküldetésben lévő munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó egyes szabályokat és feltételeket, mint például a minimálbért vagy a munkaidőt.

kontra Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft és társaik) 2001. október 25-én hozott ítélet 74. pontja.

⁶¹ A C-515/08. sz. dos Santos Palhota ügyben 2010. október 7-én hozott ítélet 42. és 55–58. pontja.

⁶² További részletekért lásd a hatásvizsgálati tanulmány 55-56. oldalát.

⁶³ A munkaügyi felügyeletről szóló, 1947-es egyezményt 27 tagállam ratifikálta.

3.4.6. *Végrehajtás – jogvédelem, alvállalkozói láncok, felelősség és szankciók*

Az V. fejezet (11. és 12. cikk) a jogok érvényesítéséről és védelméről szól, ami önmagában alapjogokat érintő kérdés: az Európai Unió Alapjogi Chartája kimondja, hogy mindenkinek, akinek az uniós jog által biztosított jogait és szabadságait megsértették, joga van a hatékony jogorvoslathoz és a tisztességes eljáráshoz.

Panasztételi mechanizmusok

A 96/71/EK irányelv 6. cikke jobb érvényesítésének megkönnyítése és pontosabb gyakorlati alkalmazásának biztosítása érdekében hatékony mechanizmusoknak kell működniük, amelyek révén a kiküldetésben lévő munkavállalók közvetlenül vagy meghatározott harmadik félen, például szakszervezeten keresztül panaszt tehetnek (11. cikk). Ez nem sérti a tagállami bíróságoknak a különösen megfelelő uniós jogszabályokban és/vagy nemzetközi egyezményekben megállapított illetékességét, valamint a bíróság előtti képviseletre és védelemre vonatkozó eljárás nemzeti szabályait. A 96/71/EK irányelv 3. cikke (1) bekezdésének hatálya alá tartozó szociális partnerek közös intézményeinek szintén jogos érdeke fűződhet annak biztosításához, hogy a 96/71/EK irányelv rendelkezései teljesüljenek.

Egyetemleges felelősség

A munkavállalók jogainak védelme különösen aggályos az Európai Unió építőipari ágazatában fokozottan elterjedt alvállalkozói láncokon belül. Bizonyíték van arra, hogy a kiküldetésben lévő munkavállalók számos esetben kizsákmányolás áldozatául esnek, és nem kapják meg a 96/71/EK irányelv értelmében nekik járó bérek egy részét vagy akár egészét. Az is előfordul, hogy a kiküldetésben lévő munkavállalók nem tudják bérköveteléseiket érvényesíteni munkaadójukkal szemben, mert a vállalat eltűnt vagy valójában nem is létezett. Megfelelő, hatékony és visszatartó erejű intézkedések szükségesek annak biztosításához, hogy az alvállalkozók megfeleljenek jogi és szerződéses kötelezettségeiknek, különösen a munkavállalók jogai tekintetében. Az alvállalkozói folyamatok fokozott átláthatósága összességében növelni fogja a munkavállalók jogainak védelmét.

Az Európai Parlamentben a parlamenti kérdések keretében felmerült, hogy javaslatot kell benyújtani⁶⁴, és az Európai Parlament több határozatot is elfogadott e kérdésben, melyekben felkérte a Bizottságot, hogy dolgozzon ki egy jogalkotási eszközt az uniós szintű egyetemleges felelősségről, különösen a hosszú alvállalkozói láncokat illetően⁶⁵.

E tekintetben azonban óvatosan kell eljárni annak érdekében, hogy kellő mértékben figyelembe lehessen venni a tagállamok jogrendjeinek különbözőségét, valamint azt, hogy egy ilyen rendszer milyen hatással lehet a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtásra a belső piacon. Ezért érthető, hogy az érdekelt felek eltérő nézeteket vallanak arról, hogy megvalósítható-e és/vagy kívánatos-e egy uniós szintű eszköz⁶⁶.

⁶⁴ Lásd például az E-6753/2011 és az E-5137/09 számú parlamenti kérdést.

⁶⁵ Lásd például a Lehtinen EP-képviselő saját kezdeményezésű jelentése alapján 2009. március 26-án hozott A6-0065/2009 határozatot, valamint A 2007 és 2012 közötti időszakra vonatkozó európai munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégia felülvizsgálata (2011/2147(INI)) című közelmúltban elfogadott jelentés 9. pontját.

⁶⁶ Vö. közlemény „A munkajog korszerűsítése, szembenézve a XXI. század kihívásaival” című bizottsági Zöld könyvről folytatott nyilvános konzultáció eredményeiről, COM (2007) 627 végleges, 2007.10.24., 8. o.

Jelenleg csak korlátozott számú (8) tagállam és Norvégia állapítja meg a közvetlen munkaadón kívül más felek egyetemleges, együttes vagy egyéni felelősségét a társadalombiztosítási járulékok, adók és/vagy (minimál-)bér tekintetében. Lényeges eltérések léteznek az egyéni és együttes felelősségre vonatkozó különféle nemzeti rendszerek között⁶⁷. Az érintett országok eltérő jogi hagyományai és a munkaügyi kapcsolatok terén kialakult kultúrája arra utalnak, hogy a meglévő rendszerek sajátosan jellemzőek az egyes országokban kialakult helyzetre, és csak kevés elemük emelhető át egy európai megoldásba, ha van ilyen elem egyáltalán.

További kutatások igazolják, hogy még ha egyes egyetemleges felelősséggel kapcsolatos mechanizmusok hasonlóságot mutatnak is, a hatályuk, tényleges megvalósításuk és eredményességük tekintetében jelentősen eltérnek, többek között a határokon átnyúló esetekben⁶⁸.

Az Európai Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatában megállapította, hogy a munkavállalók jogainak védelme igazolja a szolgáltatásnyújtás szabadságának korlátozását. A *Finalarte*-ügyben⁶⁹ a Bíróság arra is rámutatott, hogy a külföldi és a hazai vállalatok eltérő bánásmód objektív különbségekkel indokolható, és nem feltétlenül minősül a szolgáltatásnyújtás szabadságát sértő megkülönböztetésnek. Az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlata nyújt némi iránymutatást a tekintetben, hogy egyes meglévő egyetemleges felelősségi rendszerek esetleg nem összeegyeztethetők az uniós jog értelmében fennálló kötelezettségekkel. A Bíróság a *Wolff-Müller* ügyben hozott ítéletében⁷⁰ kijelentette, hogy a minimálbér-fizetésre vonatkozó német (lánc-) felelősségi rendszer bizonyos feltételek mellett indokolt intézkedésnek tekinthető, míg a (bérek után fennálló) adótartozásokra vonatkozó belga együttes felelősségi rendszer aránytalan, és ezért nem egyeztethető össze a Szerződésnek a szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó rendelkezéseivel⁷¹.

A jelenlegi javaslat a kiküldetésben lévő munkavállalók foglalkoztatási szabályainak és feltételeinek alvállalkozók által való betartására vonatkozóan a vállalkozókat terhelő kötelezettségekre és (egyetemleges) felelősségre vonatkozó konkrét rendelkezéseket tartalmaz (12. cikk). A javasolt intézkedések elsősorban megelőző intézkedések, melyek kiegészülnek annak lehetőségével, hogy a tagállamok – amennyiben úgy kívánják - nagyobb horderejű egyetemleges vagy láncfelelősségi rendszereket tartsanak fenn vagy vezessenek be.

A rendelkezések a 96/71/EK irányelv mellékletében felsorolt tevékenységek alapján az építőiparra korlátozódnak. A munkaerő-kölcsönzők általi kiküldetés is ideértendő, amennyiben az építőipari tevékenységekre irányul. A tagállamok azonban kívánság szerint más ágazatokra is kiterjeszthetik ezeket a rendelkezéseket.

Ennek a kiegyensúlyozott intézkedéscsomagnak kielégítő mértékben tükröznie kell a nemzeti szinten meglévő rendszerek változatosságát és sokféleségét, ugyanakkor el kell kerülnie, hogy

⁶⁷ Vö. Az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért nevű szervezet által 2008-ban készített „Liability in subcontracting processes in the European construction sector” (Felelősségi viszonyok az európai építőipari ágazat alvállalkozási folyamataiban) című tanulmány. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0894.htm>.

⁶⁸ Study on the protection of workers’ rights in subcontracting processes in the European Union (Tanulmány az Európai Unióban a munkavállalók jogainak védelméről az alvállalkozói folyamatokban), Genti Egyetem, 2012. A tanulmány előzetes eredményeit figyelembe vettük.

⁶⁹ A C-49/98. sz. ügyben 2001. október 25-én hozott ítélet.

⁷⁰ A C-60/03. sz. ügyben 2004. október 12-én hozott ítélet.

⁷¹ A C-433/04. sz. Bizottság kontra Belgium ügyben 2006. november 9-én hozott ítélet.

szükségtelenül vagy indokolatlanul növelje a vállalatok igazgatási terheit. Továbbá a vállalatoknak nem kell a hatóságok feladatköreit magukra vállalva ellenőrizni, hogy más vállalatok miként alkalmazzák a munkaügyi jogszabályokat. Az OECD multinacionális vállalatokra vonatkozó iránymutatásainak megfelelő felelős üzleti magatartás és vállalatirányítás azonban megköveteli, hogy legalább kockázatalapú átvilágítást végezzenek az alvállalkozóik kiválasztása során. Olyan bizonyítékok is léteznek, amelyek arra utalnak, hogy az arányos kockázatkezelés üzleti szempontból is ésszerű⁷².

Ez az irányelvjavaslat átfogóan közelíti meg az érvényesítés kérdését: kiter a tudatosításra (jobb tájékoztatás), az állami végrehajtási mechanizmusokra (ellenőrzés és szankciók), valamint a magánjogi végrehajtási mechanizmusokra (egyetemleges felelősség). Valamennyi szempont fontos ahhoz, hogy a megközelítés kiegyensúlyozott legyen. Az egyik szempont gyengítése a végrehajtás többi szempontjának erősítését igényli ahhoz, hogy hasonló eredményt lehessen elérni. Éppen ezért valamennyi szempont kiegyensúlyozott módon került be a javaslatba. A javasolt egyetemleges felelősségi rendszer az építőipar közvetlen alvállalkozási helyzeteire korlátozódik, ahonnan a legtöbb olyan ügyet jelentették, amelyekben nem fizették ki a béreket. Azok a vállalkozók, amelyek teljesítették átvilágítási kötelezettségüket, a 12. cikk (1) bekezdése értelmében nem vonhatók felelősségre. Az egyetemleges felelősség a magánszereplők önszabályozási mechanizmusa, amely sokkal kevésbé korlátozó, illetve sokkal arányosabb az alternatívaként szóba jöhető rendszereknél, mint például az ellenőrzéseket és szankciókat jelentő, tisztán állami beavatkozásnál.

3.4.7. *A közigazgatási bírságok és büntetések határokon átnyúló behajtása*

A kiküldetések nemzetközi jellegét figyelembe véve alapvetően fontos, hogy a bírságokat és büntetéseket kölcsönösen elismerjék és behajtsák (különösen) a munkavállalókat másik tagállamba kiküldetésbe küldő vállalat letelepedésének helye szerinti tagállamban. Megállapították, hogy egy közös kölcsönös elismerési és behajtási eszköz hiánya jelentős gyakorlati behajtási problémákat és nehézségeket okoz⁷³.

A problémát részben az okozza, hogy a 96/71/EK irányelvből eredő kötelezettségek nem teljesítését a tagállamok eltérően szankcionálják⁷⁴. Számos tagállamban a kirótt szankciók büntetőjogi természetűek, más tagállamokban a közigazgatási jog hatálya alá tartoznak, de ezek kombinációjával is találkozhatunk. A betartandó foglalkoztatási szabályokhoz és feltételekhez kapcsolódó követelések azonban többnyire (ha nem is kizárólag) polgári jogi természetűek.

Egyes meglévő uniós eszközök bizonyos mértékben szabályozzák egyes bírságok és büntetések kérdését, többek között kölcsönös segítségnyújtás és kölcsönös elismerés révén. Például a kölcsönös elismerés elvének a pénzbüntetésekre való alkalmazásáról szóló,

⁷² „Reclaiming health and safety for all: an independent review of health and safety legislation” (Egészséget és biztonságot mindenkinek: az egészségre és biztonságra vonatkozó jogszabályok független felülvizsgálata), Ragnar E. Löfstedt professzor, 2011. nov., előszó.

⁷³ „The implementation of Directive 96/71/EC in the Member States” (A 96/71/EK irányelv végrehajtása a tagállamokban) című közlemény, COM(2003) 458 végleges, 2003.7.25., 20. o., valamint a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv végrehajtásáról szóló bizottsági szolgálati jelentés, SEC(2006) 439, 28–29. o.

⁷⁴ További részletekért lásd a CIBELES-projektet:
http://www.mtin.es/itss/web/Sala_de_comunicaciones/Noticias/Archivo_Noticias/2011/11/22112011_n_ot_web_port.html.

2005. február 24-i 2005/214/IB tanácsi kerethatározat⁷⁵ rendelkezik a pénzbüntetések kölcsönös elismeréséről⁷⁶, és egy egyszerű és hatékony rendszer révén megkönnyíti azok határokon átnyúló behajtását. A határozat a szabálysértések ügyében hozott határozatok elismerésére és végrehajtására is kiterjed, a Szerződés értelmében elfogadott eszközökből fakadó kötelezettségek végrehajtása céljából. A polgári jogi követelések tekintetében hozott ítéletek elismerését és végrehajtását a Brüsszel I. rendelet⁷⁷ szabályozza.

A közigazgatási jellegű bírságok és büntetések esetében, amelyek ellen nem büntetőbírószágon lehet fellebbezni, hasonló eszközök nem léteznek. Ezért a VI. fejezet (13–16. cikk) az ilyen közigazgatási bírságok és büntetések határokon átnyúló végrehajtására szolgáló rendszerről rendelkezik. A 987/2009/EK rendeletben⁷⁸ a társadalombiztosítási követelések behajtására, illetve a 2010/24/EU irányelvben⁷⁹ az adókövetelések behajtására előírt rendszerek szolgáltak mintaként. Az illetékes hatóságok között szükséges kölcsönös segítségnyújtást és együttműködést az IMI-rendszer fogja szolgálni.

Ennek a fejezetnek nem célja, hogy harmonizált szabályokat hozzon létre az igazságügyi együttműködés, a joghatóság, a polgári és kereskedelmi ügyekben hozott határozatok elismerése és végrehajtása terén, vagy hogy a hatályos jogszabályokkal foglalkozzon. Továbbá az ilyen kérdéseket általánosságban szabályozó egyéb uniós eszközök is hatályban maradnak.

3.4.8. Záró rendelkezések – Büntetések

A 17. cikk tartalmazza az előírások be nem tartása esetén kiszabandó szankciókra vonatkozó szokásos rendelkezést, mely szerint a szankciónak hatékonnak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük. A hatékonyság azt jelenti, hogy a szankciónak alkalmasnak kell lennie a kívánt cél elérésére, azaz a szabályok betartatására. Az arányosság követelménye szerint a szankciónak arányosnak kell lennie a magatartás súlyosságával, és hatásai nem haladhatják meg a cél eléréséhez szükséges mértéket. A visszatartó erő követelménye pedig azt takarja, hogy a szankciónak megfelelő elrettentő erővel kell járnia az esetleges jövőbeni tettesek számára.

A 18. cikk rendelkezik a Belső Piaci Információs Rendszer (IMI) mint a közigazgatási együttműködés megkönnyítésére alkalmazandó elektronikus információcsere-rendszer alkalmazásának megfelelő jogi alapjáról, míg a 19. cikk az IMI-rendelet szükséges technikai módosításait tartalmazza.

⁷⁵ HL L 76, 2005.3.22., 16. o.

⁷⁶ Beleértve a közigazgatási bírságokat is, feltéve, hogy a vonatkozó határozatok ellen büntetőbírószágon fellebbezni lehet.

⁷⁷ A Tanács 2000. december 22-i 44/2001/EK rendelete a polgári és kereskedelmi ügyekben a joghatóságról, valamint a határozatok elismeréséről és végrehajtásáról (HL L 12., 2001.1.16., 1.o.) Vö. az Európai Parlament és a Tanács 2004. április 21-i 805/2004/EK rendelete a nem vitatott követelésekre vonatkozó európai végrehajtható okirat létrehozásáról (HL L 143., 2004.4.30., 15. o.).

⁷⁸ 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.) és különösen annak 75–85. cikke.

⁷⁹ A Tanács 2010. március 16-i 2010/24/EU irányelve az adókból, vámokból, illetékekből és egyéb intézkedésekből eredő követelések behajtására irányuló kölcsönös segítségnyújtásról (HL L 84., 2010.3.31., 1. o.).

4. KÖLTSÉGVETÉSI HATÁSOK

A javaslatnak várhatóan lesznek az Unió költségvetését érintő vonzatai. A támogatások 2 millió EUR költségét (projektek, szemináriumok, a helyes gyakorlatok cseréje stb.), valamint a munkavállalók kiküldetésével foglalkozó szakértői bizottság évi 0,264 millió EUR költségét a PROGRESS (2013) és a Társadalmi változás és innováció (2014–2020) programok fogják fedezni. A 2016-os utólagos értékelés 0,5 millió EUR-s költségét a Társadalmi változás és innováció program keretében fogják finanszírozni. A humán erőforrás 0,232 millió EUR költségére és az egyéb igazgatási költségekre (utazási költség: 0,01 million EUR; konferencia az érintettek számára kétfévente: 0,36 millió EUR) a többéves pénzügyi keret 5. fejezete nyújt fedezetet. A részletes adatokat a javaslatához mellékelt pénzügyi kimutatás tartalmazza.

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

**a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló
96/71/EK irányelv érvényesítéséről**

(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 számára való megküldését követően,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére⁸⁰,

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére⁸¹,

az európai adatvédelmi biztossal folytatott konzultációt követően,

a rendes jogalkotási eljárás keretében,

mivel:

- (1) A munkavállalók szabad mozgása, a letelepedés szabadsága és a szolgáltatásnyújtás szabadsága az Unió belső piacának a Szerződésben foglalt alapvető elveit képezik. Az Unió tovább fejleszti ezen elvek megvalósítását azzal a céllal, hogy egyenlő feltételeket biztosítson a vállalkozásoknak, és garantálja a munkavállalók jogainak tiszteletben tartását.
- (2) A munkavállalók szabad mozgása minden polgárnak jogot biztosít arra, hogy szabadon másik tagállamba költözzön, hogy ott dolgozzon, és ezért ott is lakjon, továbbá védi őket – az adott tagállam állampolgáraival összehasonlítva – a munkavállalás, fizetés és egyéb munkafeltételek tekintetében történő megkülönböztetéstől. A szabad mozgást meg kell különböztetni a szolgáltatásnyújtás szabadságától, amely a vállalkozások azon jogát jelenti, hogy másik tagállamban

⁸⁰ HL C [...], [...], [...]. o.

⁸¹ HL C [...], [...], [...]. o.

nyújtsanak szolgáltatásokat, amihez ideiglenesen odaküldhetik („kiküldhetik”) saját munkavállalóikat, hogy ott elvégezzék a szolgáltatásnyújtáshoz szükséges munkát.

- (3) Az olyan munkavállalók tekintetében, akiket ideiglenesen külföldre küldenek, hogy a szokásos munkavégzésük szerinti tagállamtól eltérő tagállamban való szolgáltatásnyújtás céljából ott munkát végezzenek, a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv⁸² a kiküldött munkavállalók minimális védelme érdekében világosan megfogalmazott, alapvető munka- és foglalkoztatási szabályokat és feltételeket állapít meg, melyeket a szolgáltatónak teljesítenie kell abban a tagállamban, amelybe a kiküldetés irányul.
- (4) Annak megelőzése, elkerülése és visszaszorítása érdekében, hogy a szolgáltatásnyújtás Szerződésben foglalt szabadságával és/vagy a 96/71/EK irányelv alkalmazásával szabálytalanul vagy csalárd módon élő vállalatok az alkalmazandó szabályokat kijátsszák és/vagy azokkal visszaéljenek, javulást kell elérni a kiküldetés fogalmának alkalmazása és nyomon követése terén.
- (5) Ezért további tisztázást igényelnek azon tényállási elemek, amelyek ténylegesen jellemzik a kiküldetés fogalmához elválaszthatatlanul kötődő ideiglenes jelleget – melyből következően a munkaadó abban a tagállamban legyen ténylegesen letelepedve, ahonnan a kiküldetés történik –, továbbá egyértelműsítésre szorul a 96/71/EK irányelv és a kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló 593/2008/EK rendelet (a továbbiakban: Róma I. rendelet)⁸³ közötti kapcsolat.
- (6) A 96/71/EK irányelvhez hasonlóan ez az irányelv nem érintheti a Róma I. rendelet 8. cikke szerint az egyéni munkaszerződésekre vonatkozó jogszabályok alkalmazását vagy a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló, 2004. április 29-i 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet⁸⁴ és a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendelet végrehajtására vonatkozó eljárás megállapításáról szóló, 2009. szeptember 16-i 987/2009/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet⁸⁵ alkalmazását.
- (7) A Szerződés⁸⁶ kifejezetten elismeri a munkaügyi kapcsolatrendszerek sokszínűségének tiszteletben tartását, valamint a szociális partnerek autonómiáját.
- (8) A szakszervezetek fontos szerepet játszanak a munkavállalók szolgáltatásnyújtás céljából való kiküldetésének terén, mivel a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat szerint a szociális partnerek határozhatják meg a különböző (vagylagosan vagy egyidejűleg alkalmazandó) minimális bérszinteket⁸⁷.
- (9) Annak érdekében, hogy a kiküldetésben lévő munkavállaló megkapja az őt megillető bért, és feltéve, hogy a kifejezetten a kiküldetéshez kapcsolódó juttatások a

⁸² HL L 18., 1997.1.21., 1. o.

⁸³ HL L 177., 2008.7.4., 6. o.

⁸⁴ HL L 166., 2004.4.30., 1. o.

⁸⁵ HL L 284., 2009.10.30., 1. o.

⁸⁶ Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 152. cikke.

⁸⁷ Vö. a C-268/06. sz. Impact-ügyben 2008. április 15-én hozott ítélet és különösen annak 123. és 129. pontja.

minimálbér részének tekinthetők, az ilyen juttatásokat csak akkor lehet levonni a bérből, ha a fogadó tagállam nemzeti jogszabályai, kollektív szerződésai és/vagy gyakorlata így rendelkezik.

- (10) A megfelelő és hatékony végrehajtás és érvényesítés kulcselemek a kiküldetésben lévő munkavállalók jogainak védelmét illetően, a nem megfelelő érvényesítés viszont aláaknázza az e területen alkalmazandó uniós előírások hatékonyságát. A Bizottság és a tagállamok közötti szoros együttműködés ezért alapvetően fontos, emellett pedig nem hagyható figyelmen kívül a munkaügyi felügyelő hatóságok és szociális partnerek jelentékeny szerepe sem.
- (11) E tekintetben lényeges a kölcsönös bizalom, a kölcsönös együttműködés szelleme, a folyamatos párbeszéd, valamint a kölcsönös megértés.
- (12) A 96/71/EK irányelv jobb és egységesebb alkalmazásának megkönnyítése érdekében célszerű rendelkezni egy, a közigazgatási együttműködést megkönnyítő elektronikus információcsere-rendszerről, és az illetékes hatóságoknak a lehető leginkább használniuk kell a Belső Piaci Információs Rendszert (IMI). Ez azonban nem akadályozza meg, hogy a közigazgatási együttműködésre vonatkozó kétoldalú megállapodásokat kössenek.
- (13) A tagállamok közötti közigazgatási együttműködésnek és kölcsönös segítségnyújtásnak meg kell felelnie a 95/46/EK irányelvben megállapított, a személyes adatok védelmére vonatkozó szabályoknak, a belső piaci információs rendszeren (IMI) keresztül folytatott közigazgatási együttműködés tekintetében pedig a személyes adatok közösségi intézmények és szervek által történő feldolgozása tekintetében az egyének védelméről, valamint az ilyen adatok szabad áramlásáról szóló, 2000. december 18-i 45/2001/EK európai parlamenti és tanácsi rendeletnek⁸⁸ és a belső piaci információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről szóló, xxx-i xx/xx/EU európai parlamenti és tanácsi rendeletnek (az IMI-rendelet).
- (14) Tovább kell pontosítani a tagállamok azon kötelezettségét, hogy elérhetővé tegyék a foglalkoztatásra vonatkozó szabályokkal és feltételekkel kapcsolatos információkat, és hatékony hozzáférést biztosítsanak hozzájuk nem csupán a többi tagállam szolgáltatói, hanem az érintett, kiküldetésben lévő munkavállalók számára is.
- (15) A tagállamoknak meg kell határozniuk, hogy miként teszik a megfelelő információkat könnyen hozzáférhetővé a szolgáltatók és a szolgáltatások igénybevevői számára, lehetőleg egy honlapon, a webes hozzáférési szabályokat követve. Az ilyen honlapok között főként olyan webhelyeknek kell szerepelniük, amelyeket az uniós jogszabályok értelmében, a vállalkozásössztönzés és/vagy a határokon átnyúló szolgáltatások fejlesztése céljából hoztak létre.
- (16) A kiküldetésben lévő munkavállalók foglalkoztatási feltételeire vonatkozó lényeges szabályok helyes alkalmazásának biztosítása és betartásának nyomon követése érdekében a tagállamok csak bizonyos ellenőrző intézkedéseket vagy közigazgatási formai követelményeket alkalmazhatnak a szolgáltatásnyújtás céljából munkavállalókat kiküldetésbe küldő vállalkozások számára. Ilyen intézkedéseket és

⁸⁸ HL L 8., 2001.1.12., 1. o.

követelményeket csak akkor lehet bevezetni, illetve megállapítani, ha a kért információ nélkül az illetékes hatóságok nem tudják hatékonyan elvégezni felügyeleti feladataikat, és a szükséges információt nem lehet könnyen, ésszerű határidőn belül megszerezni a kiküldetésben lévő munkavállalók munkaadójától vagy a szolgáltató letelepedésének helye szerinti tagállam hatóságaitól és/vagy kevésbé korlátozó intézkedések pedig nem biztosítanak a szükségesnek ítélt nemzeti ellenőrzési intézkedések céljainak elérését.

- (17) A burkolt foglalkoztatás elleni hatékony küzdelmet támogatná egy megelőző és ellenőrző intézkedésekből álló, kellő visszatartó erővel bíró szankciókkal kísért átfogó rendszer a színlelt önfoglalkoztatás egyedi eseteinek feltárása és elkerülése céljából.
- (18) A 96/71/EK irányelv jobb és egységesebb alkalmazása és gyakorlati érvényesítésének biztosítása, valamint az alkalmazás és az érvényesítés terén uniós szinten mutatkozó különbségek lehető legkisebb mértékűre csökkentése érdekében a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy hatékony és megfelelő ellenőrzéseket végezzenek területükön.
- (19) E tekintetben kiemelkedően fontosak a nemzeti munkaügyi felügyelet, a szociális partnerek és egyéb monitoringtestületek, amelyek továbbra is lényeges szerepet játszanak.
- (20) Annak érdekében, hogy rugalmasan meg lehessen birkózni a munkaerőpiacok és a munkaügyi kapcsolatrendszerek sokféleségével, kivételesen más szereplők és/vagy testületek is nyomon követhetik a kiküldetésben lévő munkavállalók bizonyos foglalkoztatási szabályait és feltételeit, feltéve, hogy ezen szereplők vagy testületek azonos mértékű védelmet biztosítanak az érintett személyeknek, valamint ellenőrzési tevékenységüket megkülönböztetésmentesen és objektív módon végzik.
- (21) A tagállamok ellenőrző hatóságai és egyéb érintett monitoring- és végrehajtó testületei igénybe veszik a vonatkozó jogszabályokban előírt együttműködést és információcserét annak érdekében, hogy ellenőrizzék a kiküldetésben lévő munkavállalókra vonatkozó szabályok betartását.
- (22) A tagállamok számára kifejezetten ajánlott, hogy a munkaügyi ellenőrzések során integráltabb megközelítést kövessenek. Az uniós szinten összehasonlítható módszerek, gyakorlatok és minimumszabályok kialakítása érdekében a közös normák kidolgozásának szükségességét is meg kell vizsgálni.
- (23) A 96/71/EK irányelv érvényesítésének megkönnyítése és hatékonyabb alkalmazásának biztosítása érdekében hatékony panasztételi mechanizmusoknak kell rendelkezésre állniuk, melyek révén a kiküldetésben lévő munkavállalók közvetlenül vagy kijelölt harmadik feleken, úgymint szakszervezeteken vagy egyéb szervezeteken, valamint a szociális partnerek közös intézményein keresztül panasszal élhetnek vagy eljárást indíthatnak. Ez nem sértheti a bíróság előtti képviseletre és védelemre vonatkozó eljárás nemzeti szabályait.
- (24) Tekintettel arra, hogy az építőiparban igen elterjedt az alvállalkozásba adás, valamint a kiküldetésben lévő munkavállalók jogainak védelme érdekében biztosítani kell, hogy egy ilyen ágazatban legalább azt a vállalkozót, amelynek a munkáltató közvetlen alvállalkozója, a munkáltatóval együtt vagy a munkáltató helyett felelősségre lehessen vonni azért, hogy a kiküldetésben lévő munkavállalónak megfizették-e a nettó

minimálbért, minden elmaradt járandóságot és/vagy jogszabály vagy kollektív szerződés szerint a szociális partnerek közös alapjainak vagy intézményeinek fizetendő járulékokat, a 96/71/EK irányelv 3. cikke (1) bekezdésének hatályán belül. A vállalkozó nem vonható felelősségre, amennyiben teljesítette átvilágítási kötelezettségét. Ez utóbbi jelenthet az alvállalkozó által benyújtott bizonyítékkal kapcsolatos megelőző intézkedést, többek között adott esetben a tagállami hatóságoktól származó információk alapján.

- (25) Különleges esetekben a nemzeti jog és gyakorlat szerint más vállalkozók is felelősségre vonhatók az ezen irányelvből fakadó kötelezettségek nem teljesítéséért, illetve felelőségük korlátozható a nemzeti vagy ágazati szintű szociális partnerekkel folytatott konzultáció eredményeként.
- (26) Amennyiben a vállalkozó közvetlen alvállalkozója egy másik tagállamban letelepedett szolgáltató, amely munkavállalókat küld kiküldetésbe, a vállalkozó felelősége előírásának kötelezettségét a munkavállalók szociális védelméhez fűződő nyomós közérdek indokolja. Lehetséges, hogy az ilyen, kiküldetésben lévő munkavállalók nem ugyanabban a helyzetben vannak, mint a vállalkozó letelepedésének helye szerinti tagállamban letelepedett közvetlen alvállalkozó által alkalmazott munkavállalók, abból a szempontból, hogy tudják-e követelni a jogtalanul visszatartott elmaradt bért vagy adó-visszatérítést vagy társadalombiztosítási járulékot.
- (27) A tagállamoknak a kirótt közigazgatási bírságok és/vagy büntetések határokon átnyúló esetekben történő behajtására szolgáló rendszerei között fennálló különbségek veszélyeztetik a belső piac zavartalan működését, és jelentősen megnehezíthetik, sőt akár meg is akadályozhatják, hogy a kiküldetésben lévő munkavállalók az egész Unióban egyenlő mértékű védelmet élvezzenek.
- (28) A munkavállalók szolgáltatásnyújtási célú kiküldetését szabályozó lényeges szabályok hatékony érvényesítését a kirótt közigazgatási bírságok és büntetések határokon átnyúló behajtására irányuló sajátos fellépéssel kell biztosítani. A tagállamok jogszabályainak közelítése e téren lényeges előfeltétele a belső piac zavartalan működéséhez szükséges fokozottabb, egyenlőbb és összehasonlíthatóbb védelem biztosításának.
- (29) A végrehajtási intézkedésekhez kapcsolódó kölcsönös segítségnyújtásra és támogatásra, valamint az ezekkel összefüggő költségekre vonatkozó közös szabályok elfogadása, továbbá a kirótt közigazgatási bírságokkal és büntetésekkel kapcsolatos határozatokról való értesítés egységes követelményeinek elfogadása várhatóan számos, határokon átnyúló behajtási problémát meg fog oldani, és garantálni fogja az ilyen, más tagállamban hozott határozatokról való hatékonyabb értesítést és azok eredményesebb végrehajtását.
- (30) A büntetések és bírságok határokon átnyúló behajtására vonatkozó egységesebb szabályok megállapítása, valamint az ezek meg nem fizetése esetén követendő nyomon követési eljárásokra vonatkozó egységesebb kritériumok szükségessége ellenére ezek nem érintik a tagállamok azon hatáskörét, hogy meghatározzák a saját jogszabályaik értelmében rendelkezésükre álló büntetés-, szankció- és bírságrendszert vagy behajtási intézkedéseket.

- (31) Ennek az irányelvnek nem célja, hogy harmonizált szabályokat hozzon létre az igazságügyi együttműködés, a joghatóság, a polgári és kereskedelmi ügyekben hozott határozatok elismerése és végrehajtása terén, vagy hogy hatályos jogszabályokkal foglalkozzon.
- (32) A tagállamoknak az ezen irányelvben megállapított kötelezettségeknek való meg nem felelés esetén megfelelő intézkedéseket kell hozniuk – ezen belül közigazgatási vagy bírósági eljárásokról kell gondoskodniuk –, valamint az ezen irányelvben megállapított kötelezettségek megszegése tekintetében hatékony, visszatartó erejű és arányos szankciókat kell előírniuk.
- (33) Ez az irányelv tiszteletben tartja az alapvető jogokat, és betartja az Európai Unió Alapjogi Chartája által megállapított alapelveket, különösen a személyes adatok védelmét (8. cikk), a foglalkozás megválasztásának szabadságát és a munkavállaláshoz való jogot (15. cikk), a vállalkozás szabadságát (16. cikk), a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jogot (28. cikk), a tisztességes és igazságos munkafeltételekhez való jogot (31. cikk), valamint a hatékony jogorvoslathoz és a tisztességes eljáráshoz való jogot (47. cikk), és az említett jogoknak és elveknek megfelelően kell azt alkalmazni.
- (34) Mivel ezen irányelv célkitűzését, nevezetesen a 96/71/EK irányelv jobb és egységesebb végrehajtásához, alkalmazásához és gyakorlati érvényesítéséhez szükséges megfelelő rendelkezések, intézkedések és ellenőrző mechanizmusok közös általános keretének megteremtését a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, és ezért a fellépés léptéke és hatásai miatt azok uniós szinten jobban megvalósíthatók, az Unió intézkedéseket hozhat az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkében foglalt szubszidiaritás elvének megfelelően. Az említett cikkben foglalt arányosság elvének megfelelően ezen irányelv nem lépi túl az említett cél eléréséhez szükséges mértéket,

ELFOGADTÁK EZT AZ IRÁNYELVET:

I. FEJEZET

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. cikk *Tárgy*

- (1) Ezen irányelv megteremti a 96/71/EK irányelv jobb és egységesebb végrehajtásához, alkalmazásához és érvényesítéséhez szükséges megfelelő rendelkezések, intézkedések és ellenőrző mechanizmusok általános keretrendszerét, többek között az alkalmazandó szabályokkal való visszaélést vagy azok kijátszását megelőző vagy szankcionáló intézkedéseket.

Az irányelv célja, hogy garantálja a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás céljából kiküldetésbe küldött munkavállalók jogainak megfelelő minimális védelmét, ugyanakkor megkönnyítse a szolgáltatók számára a szolgáltatásnyújtás szabadságának gyakorlását, és elősegítse a szolgáltatók közötti tisztességes versenyhez szükséges légkör megteremtését.

- (2) Ez az irányelv semmilyen módon nem befolyásolja a tagállamokban és az uniós jogban elismert alapvető jogoknak – beleértve a sztrájkjogot vagy a sztrájk szabadságát vagy a tagállamokban fennálló konkrét munkaügyi kapcsolatok rendszerének keretébe tartozó más cselekmények megtételének jogát vagy szabadságát – a nemzeti jog és gyakorlat szerinti gyakorlását. Nem érinti továbbá a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban lévő, kollektív megállapodásokkal kapcsolatos tárgyalásokhoz, azok megkötéséhez és érvényesítéséhez való jogot, valamint a kollektív fellépéshez való jogot.

2. cikk

Fogalm meghatározások

Ezen irányelv alkalmazásában:

- a) „illetékes hatóság”: egy tagállam által az ezen irányelv értelmében megállapított feladatok elvégzésére kijelölt hatóság;
- b) „megkereső hatóság”: egy tagállam illetékes hatósága, amely az V. fejezetben említett büntetést vagy bírságot illetően segítséget, tájékoztatást, értesítést vagy behajtást kér;
- c) „megkeresett hatóság”: egy tagállam illetékes hatósága, amelytől segítséget, tájékoztatást, értesítést vagy behajtást kérnek.

3. cikk

A visszaélés és szabálykerülés megelőzése

- (1) A 96/71/EK irányelv végrehajtásának, alkalmazásának és érvényesítésének céljából az illetékes hatóságok a vállalkozás által a letelepedési helye szerinti tagállamban folytatott tevékenységeket ténylegesen jellemző tényállási elemeket veszik figyelembe annak eldöntéséhez, hogy a vállalkozás a kizárólag belső igazgatási és/vagy adminisztratív tevékenységeken kívül folytat-e érdemi tevékenységet. Ilyen elemek a következők:
- a) az a hely, ahol a vállalkozás bejegyzett székhelye és ügyvitele található, irodai helyiségeket használ, adót fizet, működési engedéllyel rendelkezik vagy kereskedelmi kamara vagy szakmai testület bejegyzett tagja;
 - b) a kiküldött munkavállalók felvételének helye;
 - c) a vállalkozás által egyrészt a munkavállalóival, másrészt az ügyfeleivel kötött szerződésekre alkalmazandó jog;
 - d) az a hely, ahol a vállalkozás üzleti tevékenységének jelentős részét végzi, és ahol adminisztratív személyzetet alkalmaz;
 - e) a letelepedés helye szerinti tagállamban meglévő szerződések és/vagy elért forgalom abnormálisan korlátozott száma, illetve nagysága.

Ezen elemek értékelését mindig az egyes konkrét esetekhez kell igazítani, és figyelembe kell venni a vállalkozás által a letelepedési helye szerinti államban folytatott tevékenységek jellegét.

- (2) Annak megállapításához, hogy egy kiküldetésben lévő munkavállaló a szokásos munkavégzése szerinti tagállamtól eltérő tagállamban munkáját ideiglenes jelleggel végzi, meg kell vizsgálni a munkára és a munkavállaló helyzetére vonatkozó összes tényállási elemet.

Ilyen elemek a következők:

- a) a munkát korlátozott ideig egy másik tagállamban végzik;
- b) a kiküldetésre azon tagállamtól eltérő tagállamban kerül sor, amelyben vagy amelyből a kiküldetésben lévő munkavállaló a munkáját az 593/2008/EK rendelet és/vagy a Római Egyezmény szerint szokásosan végzi;
- c) a kiküldetésben lévő munkavállaló visszatér abba a tagállamba, amelyből kiküldetésre küldték, vagy várhatóan folytatja ott végzett munkáját, miután elvégezte a munkát vagy befejezte a szolgáltatásnyújtást, amelyért kiküldetésbe küldték;
- d) az utazást, valamint a szállást és ellátást a munkavállalót kiküldetésbe küldő munkaadó biztosítja, vagy azok megtérítését garantálja, és ha igen, ez miként történik, valamint
- e) minden olyan ismétlődő korábbi időszak, amely alatt az állást ugyanazzal vagy másik (kiküldött) munkavállalóval töltötték be.

Valamennyi fent felsorolt tényállási elem csupán jelzésértékű tényező az elvégzendő átfogó értékelésben, ezért külön-külön nem lehet őket figyelembe venni. A kritériumokat mindig az egyes konkrét esetekhez kell igazítani, és figyelembe kell venni a helyzet egyediségét.

II. FEJEZET

AZ INFORMÁCIÓKHOZ VALÓ HOZZÁFÉRÉS

4. cikk

A kapcsolattartó hivatalok szerepe

Ennek az irányelvnek a végrehajtása céljából a tagállamok a tagállami jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően kijelölnek egy vagy több illetékes hatóságot, amelyek között a 96/71/EK irányelv 4. cikkében említett kapcsolattartó hivatal(ok) is lehet(nek).

Az illetékes hatóságok elérhetőségi adatait a tagállamok továbbítják a Bizottságnak és a többi tagállamnak. A Bizottság közzéteszi és rendszeresen frissíti az illetékes hatóságok és a kapcsolattartó hivatalok listáját.

5. cikk
Az információkhoz való jobb hozzáférés

- (1) A tagállamok megfelelő intézkedéseket tesznek annak biztosítása érdekében, hogy a szolgáltatók által alkalmazandó és betartandó, a 96/71/EK irányelv 3. cikkében említett foglalkoztatási szabályokra és feltételekre vonatkozó információk világosak, átfogóak, valamint távolról, elektronikus formában, könnyen hozzáférhető módon általánosan elérhetők legyenek olyan formátumban és internet-szabvány szerint, amely a fogyatékossgal élők számára is hozzáférést biztosít, továbbá annak biztosítása érdekében, hogy a kapcsolattartó hivatalok és a 96/71/EK irányelv 4. cikkében említett egyéb illetékes tagállami szervek képesek legyenek feladataik hatékony végrehajtására.
- (2) Az információkhoz való hozzáférés további javítása érdekében a tagállamok megvalósítják a következőket:
 - a) egyértelműen, részletesen, felhasználóbarát módon és hozzáférhető formátumban jelzik a nemzeti honlapokon, hogy mely foglalkoztatási szabályok és feltételek és/vagy a (nemzeti és/vagy regionális) jogszabályok mely részei alkalmazandók a területükre kiküldött munkavállalókra;
 - b) meghozzák a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy internetes honlapokon általánosan elérhetővé tegyék az arra vonatkozó információkat, hogy mely kollektív szerződések alkalmazandók (és mely személyekre), és a másik tagállamból származó szolgáltatóknak mely foglalkoztatási szabályokat és feltételeket kell alkalmazniuk a 96/71/EK irányelv szerint, és lehetőség szerint megadják a meglévő internetcímekre és más kapcsolattartók, különösen a vonatkozó szociális partnerek internetcímére mutató hivatkozásokat;
 - c) az információkat elérhetővé teszik a munkavállalók és a szolgáltatók számára a szolgáltatásnyújtás helye szerinti ország nemzeti nyelvétől/nyelveitől eltérő nyelveken, lehetőség szerint egy olyan összefoglaló kiadványban, amelyben az alkalmazandó legfontosabb foglalkoztatási feltételek szerepelnek, valamint kérésre a fogyatékossgal élők számára is hozzáférhető formátumban;
 - d) fokozzák a tagállami honlapokon közzétett információk hozzáférhetőségét és egyértelműségét;
 - e) lehetőség szerint kijelölnek a kapcsolattartó hivatalon belül egy kapcsolattartót, aki a tájékoztatás iránti kérelmekért felelős;
 - f) naprakészen tartják az országonkénti adatlapokban előírt információkat.
- (3) A Bizottság továbbra is támogatja a tagállamokat ezen a területen.
- (4) Amennyiben a nemzeti jog, hagyományok és gyakorlat szerint a 96/71/EK irányelv 3. cikkében említett foglalkoztatási szabályokat és feltételeket kollektív szerződések írják elő az említett irányelv 3. cikkének (1) és (8) bekezdése szerint, a tagállamok biztosítják, hogy a szociális partnerek meghatározzák ezeket, és a vonatkozó információkat, különösen a különböző minimálbérösszegekre és azok alkotóelemeire, a járandóság kiszámítási módjára és a különböző bérkategóriákba való besorolásra vonatkozó kritériumokat érintő információkat hozzáférhető és

áttekinthető módon a másik tagállamból származó szolgáltatók és a kiküldött munkavállalók rendelkezésére bocsássák.

III. FEJEZET

IGAZGATÁSI EGYÜTTMŰKÖDÉS

6. cikk

Kölcsönös segítségnyújtás – általános elvek

- (1) A tagállamok szorosan együttműködnek, és kölcsönösen segítséget nyújtanak egymásnak, hogy megkönnyítsék ezen irányelv végrehajtását, alkalmazását és gyakorlati érvényesítését.
- (2) A tagállamok közötti együttműködés különösen az illetékes hatóságok által benyújtott, a 96/71/EK irányelv 1. cikkének (3) bekezdésében említett, kiküldetést megvalósító helyzetekre, többek között a munkavállalók kiküldetésére vonatkozó szabályokkal való esetleges visszaéléseknek vagy a jogellenes transznacionális tevékenységek lehetséges eseteinek kivizsgálására vonatkozó, indokolással ellátott információkéréseknek, valamint ellenőrzések és vizsgálatok lefolytatására vonatkozó kérelmeknek a megválaszolásában áll.
- (3) Egy másik tagállam illetékes hatóságaitól érkező segítségnyújtási kérelem megválaszolása céljából a tagállamok biztosítják, hogy a területükön letelepedett szolgáltatók – nemzeti jogszabályaiknak megfelelően – valamennyi, a tevékenységük felügyeletéhez szükséges információt megadjanak illetékes hatóságaiknak.
- (4) Ha az adott tagállamnak nehézséget okoz a tájékoztatás iránti kérelem teljesítése vagy az ellenőrzések és vizsgálatok lefolytatása, a megoldás érdekében a tagállam erről haladéktalanul tájékoztatja a kérelmező tagállamot.
- (5) A tagállamok a lehető leghamarabb, de legfeljebb a kérelem kézhezvételétől számított két héten belül, elektronikus úton továbbítják a más tagállamok vagy a Bizottság által kért információkat.

Különleges helyzetekben, amikor egy tagállam sürgős fellépést igénylő különleges körülményről szerez tudomást, különleges sürgősségi mechanizmust kell alkalmazni. Ilyen körülmények között az információkat 24 órán belül továbbítani kell.

- (6) A tagállamok biztosítják, hogy a szolgáltatókat tartalmazó olyan nyilvántartásokba, amelyekbe a területükön működő illetékes hatóságok betekinthesnek, a többi tagállam megfelelő illetékes hatóságai is azonos feltételek mellett betekinthesse.
- (7) A tagállamok gondoskodnak az egymásnak szolgáltatott adatok bizalmas kezeléséről. Az átadott információkat kizárólag abban az ügyben vagy ügyekben lehet felhasználni, amellyel vagy amelyekkel kapcsolatban kérték őket.
- (8) A kölcsönös közigazgatási együttműködésre és segítségnyújtásra díjmentesen kerül sor.

- (9) A Bizottság és az illetékes hatóságok szorosan együttműködnek azoknak a nehézségeknek a vizsgálatában, amelyek a 96/71/EK irányelv 3. cikke (10) bekezdésének alkalmazása során esetlegesen felmerülnek.

7. cikk

A letelepedés helye szerinti tagállam szerepe

- (1) A szolgáltató letelepedési helye szerinti tagállam továbbra is ellenőrzést, felügyeletet végez, és meghozza a szükséges felügyeleti vagy végrehajtási intézkedéseket a másik tagállamban kiküldetésben lévő munkavállalók tekintetében, a nemzeti jognak, gyakorlatnak és közigazgatási eljárásoknak megfelelően.
- (2) A 3. cikk (1) és (2) bekezdésében és a 9. cikk (1) bekezdésében említett esetekben a szolgáltató letelepedési helye szerinti tagállam segítséget nyújt annak a tagállamnak, amelybe a kiküldetés történik, hogy biztosítsa a 96/71/EK irányelvnek és az ezen irányelv értelmében alkalmazandó feltételeknek való megfelelést. A szolgáltató letelepedési helye szerinti tagállam saját kezdeményezésre továbbítja a kiküldetés szerinti tagállamnak a 3. cikk (1) és (2) bekezdésében és a 9. cikk (1) bekezdésében meghatározott valamennyi releváns információt, amennyiben a szolgáltató letelepedési helye szerinti tagállamnak tudomása van olyan konkrét tényekről, amelyek lehetséges szabálytalanságokra utalnak.
- (3) A fogadó tagállam illetékes hatóságai szintén megkereshetik a letelepedés helye szerinti tagállam illetékes hatóságait minden olyan esetben, amelyben szolgáltatásokat nyújtanak, vagy minden egyes szolgáltató esetében, hogy adjanak tájékoztatást a szolgáltató letelepedési helyének jogszerűségére, a szolgáltató magaviseletére, valamint a vonatkozó szabályok bármilyen megsértésének hiányára vonatkozóan. A letelepedés helye szerinti tagállam illetékes hatóságai ezt a tájékoztatást a 6. cikk értelmében adják.
- (4) Az (1) és (2) bekezdés szerinti kötelezettség nem teszi kötelezővé a letelepedés helye szerinti tagállam számára, hogy tényellenőrzéseket és ellenőrzéseket végezzen a fogadó tagállam területén, ahol a szolgáltatásnyújtás történik. Amennyiben ilyen szemlékre és ellenőrzésekre szükség van, azokat a letelepedés helye szerinti tagállam illetékes hatóságainak kérésére a fogadó tagállam hatóságainak kell elvégezniük a 10. cikknek, valamint a fogadó tagállam nemzeti joga, gyakorlata és közigazgatási eljárásai által biztosított és az uniós jogszabályoknak megfelelő felügyeleti jogkörnek megfelelően.

8. cikk

Kapcsolódó intézkedések

- (1) A tagállamok a Bizottság segítségével kapcsolódó intézkedéseket hoznak a közigazgatási együttműködésért és kölcsönös segítségnyújtásért, valamint az alkalmazandó szabályok betartásának és végrehajtásának nyomon követéséért felelős tisztviselők közötti csere fejlesztésére, megkönnyítésére és ösztönzésére.
- (2) A Bizottság felméri, hogy mekkora pénzügyi támogatásra van szükség a közigazgatási együttműködés további javításához és a kölcsönös bizalom fokozásához olyan projektek segítségével, mint például az érintett tisztviselők

cseréjének támogatása, képzés ösztönzése, továbbá a legjobb gyakorlatokra vonatkozó kezdeményezések, többek között az uniós szintű szociális partnerek legjobb gyakorlataira vonatkozó kezdeményezések fejlesztése, megkönnyítése és ösztönzése, mint amilyen például a betartandó foglalkoztatási szabályokra és feltételekre vonatkozó általános és ágazatspecifikus információkat tartalmazó adatbázisok vagy közös honlapok kifejlesztése és frissítése.

IV. FEJEZET

A MEGFELELÉS NYOMON KÖVETÉSE

9. cikk

Nemzeti ellenőrzési intézkedések

- (1) A tagállamok csak a következő közigazgatási követelményeket és ellenőrzési intézkedéseket írhatják elő:
 - a) a más tagállamban letelepedett szolgáltatókat terhelő, arra vonatkozó kötelezettség, hogy legkésőbb a szolgáltatás megkezdésekor egy egyszerű nyilatkozatot tegyenek az illetékes nemzeti hatóságoknak, mely nyilatkozat csak a szolgáltató azonosságára, egy vagy több egyértelműen azonosítható kiküldetésben lévő munkavállaló tartózkodására, várható létszámukra, tartózkodásuk várható időtartamára és helyére, valamint a kiküldetést indokoltá tevő szolgáltatásokra vonatkozhat;
 - b) arra vonatkozó kötelezettség, hogy a munkaszerződést (vagy a 91/533/EGK irányelv szerint azzal egyenértékű dokumentumot, beleértve adott esetben az említett irányelv 4. cikkében említett kiegészítő információkat), bérpapírokat, munkaidő-kimutatási lapokat és a bérkifizetést igazoló dokumentumokat vagy az ezekkel egyenértékű dokumentumok másolatát a kiküldetés ideje alatt megőrizték vagy rendelkezésre bocsássák és/vagy papíralapú vagy elektronikus másolatban megőrizték a területükön – például a munkahelyen vagy az építési területen vagy, a közlekedési ágazatban dolgozó utazó munkavállalók esetében, a tevékenység bázisán vagy a járműben, amellyel a szolgáltatást nyújtják, – hozzáférhető és egyértelműen meghatározott helyen;
 - c) a b) pontban említett dokumentumok fordítása indokolt lehet, feltéve, hogy ezek a dokumentumok nem túl hosszúak, és általában egységes nyomtatványokat használnak hozzájuk;
 - d) arra vonatkozó kötelezettség, hogy a szolgáltatás nyújtásának idejére kinevezzenek egy kapcsolattartót, aki – szükség esetén – abban a tagállamban, amelybe a kiküldetés irányul, a munkaadó nevében tárgyal az érintett szociális partnerekkel, a tagállami jogszabályoknak és gyakorlatnak megfelelően.
- (2) A tagállamok biztosítják, hogy a vállalkozások távolról, lehetőleg elektronikus úton, könnyen végre tudják hajtani a munkavállalók kiküldetésével összefüggő eljárásokat, illetve teljesíteni tudják az alaki követelményeket.

- (3) A 20. cikkben említett dátumot követő három éven belül a Bizottság az együttműködési és információcsere-rendszerrel, az egységesebb szabványosított dokumentumok kidolgozásával, a munkavállalók kiküldetése terén folytatott ellenőrzésre vonatkozó közös elvek vagy normák kidolgozásával, továbbá a technológiai fejlesztésekkel kapcsolatban szerzett tapasztalatoknak, valamint mindezek hatékonyságának fényében megvizsgálja, hogy az alkalmazott nemzeti ellenőrzési intézkedések szükségesek-e és megfelelőek-e.

10. cikk
Ellenőrzések

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy megfelelő ellenőrzések és nyomon követési mechanizmusok működjenek, valamint hatékony és megfelelő ellenőrzéseket végezzenek területükön annak érdekében, hogy ellenőrizzék és nyomon kövessék a 96/71/EK irányelvben előírt rendelkezések és szabályok betartását, valamint garantálják az irányelv megfelelő alkalmazását és érvényesítését. E vizsgálatok elsősorban az illetékes hatóságok által rendszeresen végzett kockázatértékelésen alapulnak. A kockázatértékelés meghatározza azokat a tevékenységi ágazatokat, amelyekben területükön a szolgáltatásnyújtás céljából kiküldetésbe küldött munkavállalók foglalkoztatása összpontosul. Ilyen kockázatértékelés készítése során figyelembe veszik a megvalósított nagy infrastruktúra-projektek, meghatározott ágazatok különleges problémáit és igényeit, a korábbi jogsértéseket, valamint egyes munkavállaló-csoportok kiszolgáltatottságát.
- (2) A tagállamok biztosítják, hogy az ellenőrzések, valamint a 96/71/EK irányelvnek való megfelelés ellenőrzése ne legyenek megkülönböztető jellegűek és/vagy aránytalanok.
- (3) Ha az ellenőrzések során a 3. cikkben felsorolt elemek tekintetében információra van szükség, a szolgáltatásnyújtás szerinti tagállam és a letelepedés helye szerinti tagállam a közigazgatási együttműködés szabályai szerint jár el, azaz az illetékes hatóságok együttműködnek a 6. és 7. cikkben megállapított szabályok és elvek szerint.
- (4) Azokban a tagállamokban, amelyekben a kiküldetésben lévő munkavállalók foglalkoztatási szabályainak és feltételeinek megállapítását a nemzeti jog és gyakorlat szerint a szociális partnerek végzik, a szociális partnerek megfelelő szinten és a tagállamok által megállapított feltételek szerint a kiküldött munkavállalók megfelelő foglalkoztatási szabályainak és feltételeinek alkalmazását is nyomon követhetik, feltéve, hogy ez a 96/71/EK irányelv és ezen irányelv által biztosított védelemmel egyenértékű, megfelelő mértékű védelmet garantál.
- (5) Azok a tagállamok, amelyekben a munkaügyi felügyelő hatóságok illetékessége nem terjed ki a kiküldött munkavállalók munkafeltételeinek és/vagy foglalkoztatási szabályainak és feltételeinek ellenőrzésére és nyomon követésére, a szociális partnerekkel folytatott nemzeti szintű konzultációt követően kivételesen létrehozhatnak vagy fenntarthatnak a foglalkoztatási szabályok és feltételek betartását garantáló megállapodásokat, feltéve, hogy a megállapodások a 96/71/EK irányelv és az ezen irányelv által biztosított védelemmel egyenértékű, megfelelő mértékű védelmet garantálnak az érintetteknek.

V. FEJEZET

JOGÉRVÉNYESÍTÉS

11. cikk

Jogvédelem – a panasztétel megkönnyítése – elmaradt kifizetések

- (1) A 96/71/EK irányelv 6. cikke és ezen irányelv értelmében fennálló kötelezettségek érvényesítése érdekében a tagállamok gondoskodnak arról, hogy - akár azon tagállamban is, amelynek területén a munkavállaló kiküldetésben van vagy volt – létezzenek hatékony mechanizmusok, amelyek révén a kiküldetésben lévő munkavállalók, amennyiben úgy vélik, hogy a rájuk vonatkozó szabályok alkalmazásának elmaradása miatt veszteség vagy kár érte őket, közvetlenül panaszt nyújthatnak be, valamint bírósági vagy közigazgatási eljárást indíthatnak munkaadójuk ellen még azt követően is, hogy a munkaviszony, amelyben a szabályt állítólag nem tartották be, már megszűnt.
- (2) Az (1) bekezdést a tagállami bíróságoknak a különösen a megfelelő uniós jogszabályokban és/vagy nemzetközi egyezményekben megállapított illetékességének sérelme nélkül kell alkalmazni.
- (3) A tagállamok biztosítják, hogy a szakszervezetek és más harmadik felek, mint például azok az egyesületek, szervezetek vagy egyéb jogi személyek, amelyeknek a nemzeti jogszabályokban lefektetett kritériumoknak megfelelően jogos érdeke az ezen irányelv rendelkezései betartásának biztosítása, a kiküldött munkavállalók és/vagy munkaadók jóváhagyásával az ő nevükben vagy érdekükben részt vehessenek az ezen irányelv végrehajtásáért és/vagy az ebből az irányelvből eredő kötelezettségek érvényesítéséért folytatott bírósági vagy közigazgatási eljárásban.
- (4) Az (1) és (3) bekezdést a hasonló keresetek indítására határidőket meghatározó nemzeti jogszabályok, valamint a bíróság előtti képviselőre és védelemre vonatkozó eljárást érintő nemzeti jogszabályok sérelme nélkül kell alkalmazni.
- (5) A tagállamok gondoskodnak arról, hogy működjenek azon szükséges mechanizmusok, amelyek biztosítják, hogy a kiküldetésben lévő munkavállalók
 - a) megkaphassanak minden elmaradt, a 96/71/EK irányelv 3. cikkében megállapított, alkalmazandó foglalkoztatási szabályok és feltételek szerint járó járandóságot; valamint
 - b) megkaphassák a munkaadó által biztosított szállásért a bérből a nettó járandósággal vagy a szállás minőségével összefüggésben visszatartott vagy levont túlzott költség visszatérítését.

Ez a bekezdés olyan esetben is alkalmazandó, ha a munkavállaló már visszatért abból a tagállamból, amelyben kiküldetésben tartózkodott.

12. cikk
Alvállalkozás – Egyetemleges felelősség

- (1) A 96/71/EK irányelv mellékletében említett építőipari tevékenységek tekintetében, a 96/71/EK irányelv 1. cikke (3) bekezdésében felsorolt valamennyi kiküldetést megvalósító helyzet esetében a tagállamok a területükön letelepedett közvetlen alvállalkozók munkavállalóinak jogaival egyenértékű jogok védelme szempontjából megkülönböztetésmentesen biztosítják, hogy a kiküldetésben lévő munkavállaló és/vagy a szociális partnerek közös alapjai vagy intézményei azt a vállalkozót, amelynek a munkáltató (szolgáltató vagy munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás vagy munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozás) közvetlen alvállalkozója, a munkáltatóval együtt vagy helyette felelősségre vonhassák az alábbiak meg nem fizetése esetén:
- a) a minimálbérnek megfelelő minden elmaradt nettó járandóság és/vagy a 96/71/EK irányelv 3. cikkének (1) bekezdésének hatálya alá tartozó, szociális partnerek közös alapjainak vagy intézményeinek fizetendő járulékok;
 - b) az elmaradt járandóságok és a fizetésből jogtalanul visszatartott adók és társadalombiztosítási járulékok visszatérítése.
- Az ezen bekezdésben említett felelősség a munkavállalónak a vállalkozó és alvállalkozója közötti szerződéses jogviszony keretében szerzett jogaira korlátozódik.
- (2) A tagállamok úgy rendelkeznek, hogy egy olyan vállalkozó, amely teljesítette az átvilágítási kötelezettségét, nem tartozik felelősséggel az (1) bekezdés szerint. Az ilyen rendszereket átláthatóan, megkülönböztetéstől mentesen és arányosan alkalmazzák. Ezek jelenthetnek olyan megelőző intézkedéseket, amelyeket a vállalkozó az alvállalkozó által a 96/71/EK irányelv 3. cikkének (1) bekezdésében említett, kiküldetésben lévő munkavállalókra alkalmazandó fő munkafeltételekre vonatkozóan szolgáltatott bizonyítékok, többek között a bérpapírok és a bérkifizetést igazoló dokumentumok, a letelepedés szerinti tagállam a társadalombiztosítási és/vagy adóügyi kötelezettségek teljesítése és a munkavállalók kiküldetésére vonatkozó szabályok betartása tekintetében tett.
- (3) A tagállamok a nemzeti jogban az uniós joggal összeegyeztethető módon rendelkezhetnek szigorúbb, az alvállalkozó felelősségének hatálya és köre tekintetében megkülönböztetéstől mentes és arányos szabályokról. A tagállamok az uniós joggal összeegyeztethető módon a 96/71/EK irányelv mellékletében felsoroltaktól eltérő ágazatok tekintetében is rendelkezhetnek ilyen felelősségről. A tagállamok ezekben az esetekben úgy rendelkezhetnek, hogy egy olyan vállalkozó, amely a nemzeti jog szerint átvilágítást végzett, nem tartozik felelősséggel.
- (4) A 20. cikkben említett dátumot követő három éven belül a Bizottság a tagállamokkal és az uniós szintű szociális partnerekkel konzultálva felülvizsgálja e cikk alkalmazását azzal a céllal, hogy adott esetben a szükséges módosításokra tegyen javaslatot.

VI. FEJEZET

A KÖZIGAZGATÁSI BÍRSÁGOK ÉS BÜNTETÉSEK HATÁROKON ÁTNYÚLÓ BEHAJTÁSA

13. cikk

Általános elvek – kölcsönös segítségnyújtás és elismerés

- (1) Az uniós jogszabályokban esetlegesen foglalt eszközök sérelme nélkül a kölcsönös segítségnyújtás és elismerés elve, valamint az e cikkben előírt intézkedések és eljárások vonatkoznak egy adott tagállamban egy másik tagállamban letelepedett szolgáltatóra alkalmazandó szabályok be nem tartásáért kirótt közigazgatási bírságok és büntetések határokon átnyúló végrehajtására.
- (2) A megkereső hatóság a tagállamában hatályos törvényeknek, rendeleteknek és közigazgatási gyakorlatnak megfelelően felkérheti egy másik tagállam illetékes hatóságát egy bírság vagy büntetés behajtására, vagy bírságot vagy büntetést kirovó határozatról való értesítésre, feltéve, hogy a megkeresett hatóság tagállamában hatályos törvények, rendeletek és közigazgatási gyakorlat ezt ilyen keresetek vagy határozatok tekintetében lehetővé teszik.

A megkereső tagállam illetékes hatósága biztosítja, hogy a bírság vagy büntetés behajtására vagy bírságot vagy büntetést kirovó határozatról való értesítésre irányuló kérelem a megkereső tagállamban hatályos szabályok szerint történjen, míg a megkeresett illetékes hatóság azt biztosítja, hogy az értesítésre vagy behajtásra a megkeresett tagállamban az ott hatályos tagállami törvények, rendeletek és közigazgatási gyakorlat szerint kerüljön sor.

A megkereső hatóság nem kérheti a bírság vagy büntetés behajtását vagy a bírságot vagy büntetést kirovó határozatról való értesítést, ha és amennyiben a megkereső tagállamban vitatják a bírságot vagy büntetést, valamint az annak alapját képező követelést és/vagy az annak végrehajtását a megkereső tagállamban engedélyező okiratot.

14. cikk

Behajtás, tájékoztatás vagy értesítés iránti kérelem

- (1) A megkereső hatóság bírság vagy büntetés behajtására vagy bírságot vagy büntetést kirovó határozatról való értesítésre irányuló kérelmére a megkeresett hatóság minden olyan információt és kölcsönös segítséget megad, amely a megkereső hatóság számára a bírság és/vagy büntetés, valamint amennyire lehetséges az ezek alapját alkotó követelés behajtásához hasznos lehet.

A büntetés vagy bírság behajtására vonatkozó tájékoztatás, valamint ilyen ügyben hozott határozatról való értesítés iránti kérelemben fel kell tüntetni legalább a következőket:

- a) a címzett neve és ismert címe, valamint a címzett azonosítására vonatkozó minden egyéb lényeges adat vagy információ;

- b) az értesítés vagy behajtás iránti kérelem célja, a határidő, amelyen belül teljesíteni kell és a végrehajtási folyamat szempontjából lényeges dátumok;
 - c) a bírság vagy büntetés, az annak alapját képező követelés, amelyre a kérelem vonatkozik, valamint a különböző alkotóelemei természetének és összegének leírása;
 - d) a követelésre, bírságra vagy büntetésre vonatkozó minden egyéb lényeges információ vagy dokumentum, beleértve a jogi természetűeket is; és
 - e) a bírság és/vagy büntetés elbírálásért felelős illetékes hatóság és, ha az előzőtől eltér, azon illetékes szerv neve, címe és egyéb elérhetősége, amelytől további információkat lehet szerezni a bírságról és/vagy a büntetésről vagy a fizetési kötelezettség vagy az azokat kirovó határozat megtámadásának lehetőségéről.
- (2) A megkeresett tagállamban büntetés vagy bírság behajtása vagy bírságot vagy büntetést kirovó határozatról való értesítés szempontjából a megkeresett tagállam minden olyan bírságot és büntetést, amellyel kapcsolatban behajtást vagy értesítést kérelmeztek, úgy kezel, mintha a megkeresett tagállamban kirótt bírság vagy büntetés lenne.
- (3.) A megkeresett hatóság azonnal értesíti a megkereső hatóságot azokról az intézkedésekről, amelyeket annak értesítésre vagy behajtásra irányuló kérelmére tett, mindenekelőtt pedig arról a dátumról, amelyen az okiratot vagy a határozatot a címzetthez továbbította.

A megkeresett hatóság hasonlóképpen tájékoztatja a megkereső hatóságot a tájékoztatás, behajtás vagy értesítés iránti kérelem elutasításának okáról.

15. cikk *Az eljárás felfüggesztése*

- (1) Amennyiben a behajtási vagy értesítési eljárás során az érintett szolgáltató vagy valamely érdekelt fél vitatja a bírságot, büntetést és/vagy az annak alapját képező követelést, a bírság vagy büntetés határon átnyúló behajtásának eljárását felfüggesztik, amíg a megfelelő tagállami hatóság határozatot nem hoz az ügyben.
- A megkereső hatóság haladéktalanul tájékoztatja a megkeresett hatóságot a vitatás tényéről.
- (2) A megkeresett tagállamban tett végrehajtási intézkedésekkel vagy a megkeresett tagállam illetékes hatósága általi értesítés érvényességével kapcsolatos vitákat a megkeresett tagállam illetékes szervénél vagy bírói hatóságánál kell rendezni, annak törvényei és rendelkezései szerint.

16. cikk *Költségek*

- (1) A megkeresett hatóság átutalja a megkereső hatóságnak az e fejezetben említett bírság vagy büntetés tekintetében behajtott összegeket.

A megkeresett hatóság pénzüsszegeket hajthat be az érintett természetes vagy jogi személytől és visszatarthatja a nála a behajtással kapcsolatosan felmerülő összes költséget, a hasonló követelésekre vonatkozó, a megkeresett fél tagállamában hatályos törvényeknek, szabályoknak és közigazgatási eljárásoknak és gyakorlatoknak megfelelően.

- (2) A tagállamok nem követelik egymástól az olyan költségek megtérítését, amelyek az ezen irányelv értelmében egymásnak nyújtott kölcsönös segítségnyújtás vagy az irányelv alkalmazásának okán merülnek fel.

Amennyiben azonban a behajtás különleges problémát okoz, vagy nagyon nagy összege szól, a megkereső és a megkeresett hatóság az adott ügy(ek)nek megfelelő egyedi költségterítési szabályokról állapodhatnak meg.

- (3) A (2) bekezdés ellenére a megkereső tagállam illetékes hatósága továbbra is felelősséggel tartozik a megkeresett tagállamnak minden olyan költségért és veszteségért, amely a bírság vagy büntetés tárgyát vagy a megkereső hatóság által kiállított, végrehajtást és/vagy megelőző intézkedéseket engedélyező okirat érvényességét tekintve megalapozatlannak ítélt intézkedések következményeként merül fel.

VII. FEJEZET

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

17. cikk *Szankciók*

A tagállamok megállapítják az ezen irányelv értelmében elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó szabályokat, és megtesznek minden szükséges intézkedést azok végrehajtásának és az azoknak való megfelelésnek a biztosítása érdekében. A szankcióknak hatékonyaknak, arányosaknak és visszatartó erejűeknek kell lenniük. A tagállamok e rendelkezésekről legkésőbb [...] a nemzeti jogba történő átültetés időpontja]-ig tájékoztatják a Bizottságot. A tagállamok az e rendelkezéseket érintő minden későbbi módosításról is haladéktalanul értesítik a Bizottságot.

18. cikk *Belső piaci információs rendszer*

- (1) A tagállamok illetékes hatóságai közötti közigazgatási együttműködés és kölcsönös segítségnyújtás megvalósítása, melyekről a 6. cikk, a 7. cikk, a 10. cikk (3) bekezdése, a 13. cikk, a 14. cikk és a 15. cikk rendelkezik, (a)z [hivatkozás az IMI-rendeletre]⁸⁹ által létrehozott belső piaci információs rendszeren (IMI) keresztül történik.

⁸⁹ Az IMI egy biztonságos, on-line alkalmazás, amely lehetővé teszi a nemzeti, regionális és helyi hatóságoknak, hogy könnyen és gyorsan kommunikáljanak a külföldi társhatóságokkal. Az IDABC program (páneurópai elektronikus kormányzati szolgáltatások közigazgatási rendszerek, gazdasági

- (2) A tagállamok továbbra is köthetnek kétoldalú megállapodásokat illetékes hatóságaiknak a kiküldetésben lévő munkavállalókra vonatkozó, a 96/71/EK irányelv 3. cikkében említett foglalkoztatási szabályok és feltételek alkalmazását és nyomon követését illetően folytatott közigazgatási együttműködéséről, amennyiben e megállapodások nem sértik az érintett személyek és vállalatok jogait és kötelezettségeit.
- (3) A (2) bekezdésben említett kétoldalú megállapodásokkal összefüggésben a tagállamok illetékes hatóságai a lehető legnagyobb mértékben használják az IMI-rendszert. Amennyiben azonban az egyik érintett tagállam illetékes hatósága az IMI-rendszert használja, minden azt követő kommunikációhoz azt kell használni, és a közigazgatási együttműködésről és kölcsönös segítségnyújtásról kötött kétoldalú megállapodásban előírt mechanizmussal/mechanizmusokkal és eszközökkel szemben azt kell előnyben részesíteni.

19. cikk

Az [IMI-rendelet] módosítása

A(z) *[IMI-rendelet]* I. melléklete a következő ponttal egészül ki:

- (1) Az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről⁹⁰: 4. cikk;
- (2) Az Európai Parlament és a Tanács xx/xxxx/EU irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetése esetén alkalmazandó rendelkezések végrehajtásáról⁹¹: 6. cikk, 7. cikk, 10. cikk (3) bekezdés, 13. cikk, 14. cikk és 15. cikk.

20. cikk

Átültetés a nemzeti jogba

- (1) A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek a hatálybalépése után 2 éven belül megfeleljenek. E rendelkezések szövegét, valamint az e rendelkezések és az irányelv közötti megfelelést bemutató táblázatot haladéktalanul megküldik a Bizottság számára.

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

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

szervezetek és állampolgárok részére) keretében finanszírozták. Lásd: Javaslat: Az Európai Parlament és a Tanács rendelete a belső piaci információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről (az IMI-rendelet), COM (2011) 522 végleges, 2011.8.29.

⁹⁰ HL L 18., 1997.1.21., 1. o.

⁹¹ HL hivatkozás

21. cikk
Jelentés

Legkésőbb az átültetésre megszabott határidő lejártá után öt évvel a Bizottság jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak és az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak ezen irányelv végrehajtásáról, amelyet adott esetben megfelelő javaslatok kísérnek.

22. cikk
Hatálybalépés

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

23. cikk
Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, 2012.3.21.-én.

Az Európai Parlament részéről
az elnök

a Tanács részéről
az elnök

JAVASLATOT KÍSÉRŐ PÉNZÜGYI KIMUTATÁS

1. A JAVASLAT/KEZDEMÉNYEZÉS FŐBB ADATAI

- 1.1. A javaslat/kezdemenyezés címe
- 1.2. A tevékenységalapú irányítás/tevékenységalapú költségvetés-tervezés keretébe tartozó érintett szakpolitikai terület(ek)
- 1.3. A javaslat/kezdemenyezés típusa
- 1.4. Célkitűzés(ek)
- 1.5. A javaslat/kezdemenyezés indokolása
- 1.6. Az intézkedés és a pénzügyi hatás időtartama
- 1.7. Tervezett igazgatási módszer(ek)

2. IRÁNYÍTÁSI INTÉZKEDÉSEK

- 2.1. A nyomon követésre és a jelentéstételre vonatkozó rendelkezések
- 2.2. Irányítási és kontrollrendszer
- 2.3. A csalások és szabálytalanságok megelőzésére vonatkozó intézkedések

3. A JAVASLAT/KEZDEMÉNYEZÉS BECSÜLT PÉNZÜGYI HATÁSA

- 3.1. A kiadások a többéves pénzügyi keret mely fejezetét/fejezeteit és a költségvetés mely kiadási tételét/tételeit érintik?
- 3.2. A kiadásokra gyakorolt becsült hatás
 - 3.2.1. *A kiadásokra gyakorolt becsült hatás összegzése*
 - 3.2.2. *Az operatív előirányzatokra gyakorolt becsült hatás*
 - 3.2.3. *Az igazgatási előirányzatokra gyakorolt becsült hatás*
 - 3.2.4. *A jelenlegi többéves pénzügyi kerettel való összeegyeztethetőség*
 - 3.2.5. *Harmadik felek részvétele a finanszírozásban*
- 3.3. A bevételre gyakorolt becsült pénzügyi hatás

JAVASLATOT KÍSÉRŐ PÉNZÜGYI KIMUTATÁS

1. A JAVASLAT/KEZDEMÉNYEZÉS FŐBB ADATAI

1.1. A javaslat/kezdemenyezés címe

Javaslat az EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 96/71/EK irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről

1.2. A tevékenységalapú irányítás/tevékenységalapú költségvetés-tervezés keretébe tartozó érintett szakpolitikai terület(ek)⁹²

Foglalkoztatás, társadalmi szolidaritás
Az egységes piacra vonatkozó politika
A szolgáltatások belső piaca

1.3. A javaslat/kezdemenyezés típusa

- ☐ A javaslat/kezdemenyezés új intézkedésre irányul
- ☐ A javaslat/kezdemenyezés kísérleti projektet/előkészítő intézkedést követő új intézkedésre irányul⁹³
- ☒ A javaslat/kezdemenyezés jelenlegi intézkedés meghosszabbítására irányul
- ☐ A javaslat/kezdemenyezés új intézkedésnek megfelelően módosított intézkedésre irányul

1.4. Célkitűzések

1.4.1. A javaslat/kezdemenyezés által érintett többéves bizottsági stratégiai célkitűzés(ek)

Hozzájárulás az Európa 2020 stratégia célkitűzéseinek teljesítéséhez

- Nagyobb arányú munkaerő-piaci részvétel elősegítése
- Biztonságos, rugalmas és mobilis európai munkaerőpiac kialakítása
- A társadalmi és gazdasági kohézió elősegítése

Megbízható tényekre épülő, hatékony, a fogyasztók és a vállalkozások számára előnyös szabályozási környezet kialakítása a belső piaci szolgáltatások terén

1.4.2. Konkrét célkitűzés(ek) és a tevékenységalapú irányítás/tevékenységalapú költségvetés-tervezés keretébe tartozó érintett tevékenység(ek)

1.sz. konkrét célkitűzés (EMPL):

⁹² Tevékenységalapú irányítás: ABM (Activity Based Management), tevékenységalapú költségvetés-tervezés: ABB (Activity Based Budgeting).

⁹³ A költségvetési rendelet 49. cikke (6) bekezdésének a) vagy b) pontja szerint.

Az uniós jogszabályok hatékony tagállami alkalmazásának biztosítása az egészség és biztonság, illetve a munkajog terén

3.sz. konkrét célkitűzés (EMPL):

A nemzeti és páneurópai érdekelt felekkel való hatékony partneri kapcsolatok megerősítése a foglalkoztatás és a társadalmi szolidaritás területéhez kapcsolódó eredmények támogatása érdekében

1.sz. konkrét célkitűzés (MARKT):

Az egységes piaci intézkedéscsomag végrehajtása és a társadalomtudatos vállalkozások fejlesztésének elősegítése

12.sz. konkrét célkitűzés (MARKT):

A belső piaci információs rendszerben (IMI) rejlő lehetőségek teljes körű hasznosítása a belső piaci jogszabályok kielégítőbb végrehajtásának támogatása érdekében

Az ABM/ABB keretébe tartozó érintett tevékenység(ek)

Foglalkoztatás, társadalmi szolidaritás (EMPL)

Egységes piacra vonatkozó politika (MARKT)

A szolgáltatások belső piaca (MARKT)

1.4.3. Várható eredmény(ek) és hatás(ok)

Tüntesse fel, milyen hatásokat gyakorolhat a javaslat/kezdemenyezés a kedvezményezettek/az érintett célcsoportokra.

1. A kiküldött munkavállalók jogainak megfelelőbb védelme
 - A kiküldött munkavállalókra alkalmazott munkafeltételekről szóló tájékoztatás javítása
 - A kiküldött munkavállalók jogai megfelelőbb védelmének lehetővé tétele, többek között az alvállalkozói láncokon belül
 - A szociális partnerek végrehajtási tevékenységekben betöltött szerepének egyértelművé tétele
 - Az előírt munkafeltételek biztosításának és ellenőrzésének javítása
2. A határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás megkönnyítése és a tisztességes versenynek kedvezőbb légkör teremtése
 - A kiküldetés fogalmának pontosabb meghatározása
 - A kiküldött munkavállalókra alkalmazott munkafeltételek vonatkozásában a vállalkozásokat terhelő kötelezettségekkel kapcsolatos tájékoztatás javítása
 - Egyértelmű adminisztratív követelmények és nemzeti ellenőrzési intézkedések felállítása
 - Az igazgatási együttműködés javítása az illetékes nemzeti hatóságok között

1.4.4. *Eredmény- és hatásmutatók*

Tüntesse fel a javaslat/kezdeményezés megvalósításának nyomon követését lehetővé tevő mutatókat.

Az intézkedés lényegi részének tisztázását követően a Bizottság a munkavállalók kiküldetésével foglalkozó szakértői bizottsággal közösen korlátozott számú mutatót dolgoz ki az irányelv működése szempontjából releváns tényezőkre. Az eredetileg javasolt figyelemmel kísérendő mutatók a következők (minden mutató után zárójelben szerepel az információ forrása): i. a munkavállalók kiküldetésével foglalkozó nemzeti weboldalak); ii. a kiküldetések terén a nemzeti hatóságok vagy a szociális partnerek által támogatott államközi együttműködési projektek száma (tagállamok); iii. a kifejezetten a kiküldetésekre vonatkozó IMI-alkalmazáson keresztül benyújtott kérelmek száma (Bizottság); iv. a nemzeti bíróságok előtt lévő peres ügyek száma (tagállamok); v. a szankciókkal záruló vizsgálatok aránya (tagállamok). A Bizottság emellett továbbra is bekéri a szociális biztonsági adatok alapján a kiküldetésekről összeállított közigazgatási adatokat. A munkavállalók kiküldetésével foglalkozó szakértői bizottság ülésein rendszeresen ismertetik és megvitatják a mutatók használati gyakoriságára vonatkozó adatokat. Ezek a mutatók bekerülnek majd az alábbiakban ismertetett értékelésnél használandó mutatók közé.

1.5. **A javaslat/kezdeményezés indokolása**

1.5.1. *Rövid vagy hosszú távon kielégítendő szükséglet(ek)*

A javaslat célja a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv végrehajtásának, alkalmazásának és érvényesítésének javítása és megerősítése, többek között olyan intézkedések révén, amelyek megelőzik, illetve szankcionálják az alkalmazandó szabályok kijátszását vagy az azokkal való visszaélést.

A javaslat foglalkozik a munkáltatónak és a kiküldött munkavállalóknak nyújtott tájékoztatás, az ellenőrzés, a nyomon követés és a végrehajtás, valamint az igazgatási együttműködés terén tapasztalható hiányosságokra. Foglalkozik még ezen kívül a szolgáltatókra háruló felesleges adminisztratív terhekkkel és ellenőrzési intézkedésekkel, a kiküldött munkavállalók védelmével az egyéni foglalkoztatási feltételekről folytatott viták során, továbbá azokkal az esetekkel, amikor a kiküldetés elveszíti ideiglenes jellegét vagy rotációban ismétlődik, illetve amikor nem áll fenn valódi kapcsolat a munkáltató és a küldő tagállam között.

A felsorolt célok megvalósítása érdekében a javaslat pontosabb rendelkezéseket vezet be az irányelv végrehajtása, nyomon követése és érvényesítése terén, többek között ide sorolható a kiküldött munkavállaló jogainak védelme, valamint a jogszabályok megkerülésével és az azokkal való visszaéléssel szembeni hatékonyabb fellépés érdekében a kiküldetés fogalmát alkotó tényezők világos meghatározásához szükséges további szempontok kialakítása.

1.5.2. *Az uniós részvételből adódó többletérték*

Az azonosított problémák az Európai Unióról szóló szerződés 3. cikkének (3) bekezdésében, valamint az Európai Unió működéséről szóló szerződés 56. és 151. cikkében meghatározott célkitűzésekhez kapcsolódnak és a jelenlegi uniós jogi kereten belüli egyértelműség hiányából

fakadnak. A tagállamoknak a végrehajtás, alkalmazás és érvényesítés terén tág mozgásteret biztosító jelenlegi irányelvhez hasonlóan azok a korábbi kísérletek sem bizonyultak célravezetőnek az azonosított problémák megoldásában, amelyek nem kötelező erejű intézkedések révén igyekeztek ezekre megoldást kínálni. A Szerződésben szereplő célkitűzések megfelelőbb megvalósításához tehát a fennálló problémák uniós szintű kezelésére van szükség.

1.5.3. Hasonló korábbi tapasztalatok tanulsága

Nem váltották be a hozzájuk fűzött reményeket azok a kísérletek, amelyek a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv végrehajtása és érvényesítése terén jelentkező problémákat nem jogalkotási eszközök révén próbálták orvosolni. 2006-ban értelmező iránymutatások foglalkoztak e kérdésekkel. A 2007-ben végzett nyomon követés számos hiányosságra világított rá. Az ezt követően kiadott közlemény további felvilágosítást nyújtott a tagállamok számára. A Bizottság 2008-as ajánlásában⁹⁴ sürgős intézkedések megtételére szólította fel a tagállamokat, hogy a nemzeti közigazgatások közötti együttműködés javítása, a tagállamok közötti hatékonyabb információcsere, valamint az információhoz való megfelelőbb hozzáférés és a legjobb gyakorlatok megosztása révén javítsanak a kiküldetésben lévő munkavállalók helyzetén.

2009 óta a Bizottság számos utólagos értékelő tanulmány készítését kezdeményezte: Study on the economic and social effects associated with the phenomenon of posting of workers in the European Union (Tanulmány az Európai Unióban a munkavállalók kiküldetéséhez kapcsolódó gazdasági és társadalmi hatásokról); Study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union (Tanulmány az Európai Unióban a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetésének jogi vonatkozásairól) (12 tagállamot vizsgál a tanulmány). Complementary study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union (Kiegészítő tanulmány az Európai Unióban a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetésének jogi vonatkozásairól) (15 tagállamra terjed ki a tanulmány). Study on the protection of workers' rights in subcontracting processes in the European Union (ongoing) (Tanulmány az Európai Unióban a munkavállalók jogainak védelméről az alvállalkozói folyamatokban) (még nem zárult le).

A hatásvizsgálat előkészítése érdekében az alábbi előzetes értékelő tanulmányt végezte el 2011-ben egy külső tanácsadó: Preparatory study for an Impact Assessment concerning the possible revision of the legislative framework on the posting of workers in the context of the provision of services (Előkészítő tanulmány a szolgáltatásnyújtás keretében kiküldött munkavállalókra vonatkozó jogi keret esetleges felülvizsgálatának hatásvizsgálatához).

Ezek a legfrissebb tanulmányok megerősítették, hogy a korábban feltárt problémák továbbra is léteznek.

⁹⁴

A Bizottság 2008. március 31-i ajánlása a szolgáltatások nyújtásának keretében a munkavállalók kiküldetése terén a megerősített igazgatási együttműködésről (HL C 85., 2008.4.4., 1. o).

1.5.4. Összhang és lehetséges szinergia egyéb pénzügyi eszközökkel

Alapvető jogok: A javaslat összhangban van az EU alapjogi stratégiájával (COM(2010) 573 végleges).

„Európa 2020” stratégia: a kezdeményezés hozzájárul az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedést szolgáló stratégia („Európa 2020) keretében a munkahelyteremtéshez.

Egységes piaci intézkedéscsomag: ez a kezdeményezés egyike annak a tizenkét mozgatórugónak, amelyet a Bizottság a növekedés serkentése és a polgárok egységes piacba vetett bizalmának megerősítése érdekében határozott meg. A javaslat különösen a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás könnyítését és a tisztességes verseny szempontjából kedvezőbb légkör kialakítását szolgálja. Ez a kezdeményezés lehetővé teszi a belső piacon belüli szolgáltatásnyújtás kulcsfontosságú területén, a munkavállalók kiküldetésében rejlő növekedést szolgáló lehetőségek kiaknázását. Ezenfelül segíthet enyhíteni a több bírósági ítélet nyomán kialakult vita által gerjesztett társadalmi és politikai feszültségeket, valamint ezek munkaügyi kapcsolatok terén észlelhető hatását.

Kisvállalkozói intézkedéscsomag: mivel a legtöbb kiküldetésben lévő munkavállalót kkv-k foglalkoztatják, és mivel a jelenlegi kezdeményezés célja az irányelv átültetésének és végrehajtásának harmonizálása a szolgáltatásnyújtás könnyítése érdekében, ezért a kisvállalkozói intézkedéscsomaggal összhangban áll az, ha a határokon túl is kedvező lehetőségek kínálóznak a vállalkozások számára.

Intelligens szabályozás: a kezdeményezés a szubszidiaritás és az arányosság elvét maradéktalanul tiszteletben tartó, a lehető legmagasabb színvonalú szabályozás megvalósítása érdekében kidolgozott intelligens szabályozás programjával is összhangban van. Ez a javaslat a jelenlegi jogszabályok jogi, gazdasági és társadalmi vonatkozásainak teljes körű értékelésén alapul. Célja a jogszabályok egyértelműbbé és érthetőbbé tétele, továbbá az, hogy a tagállamoknak és a szociális partnereknek a jogszabályok egyre hatékonyabb és koherensebb végrehajtása érdekében tett erőfeszítéseit a megfelelő mederbe terelje. A javaslat figyelembe veszi továbbá az érdekelt felekkel – különösképpen az európai szociális partnerekkel – folytatott konzultáció eredményeit.

Belső Piaci Információs Rendszer (IMI): a tagállamok közötti közigazgatási együttműködés javítása érdekében az IMI alkalmazását javasolja a kezdeményezés a munkavállalók kiküldetése terén. Ez az elgondolás összhangban van az IMI kiterjesztésére és továbbfejlesztésére vonatkozó bizottsági stratégiával (COM(2011) 75 végleges) és az IMI horizontális szabályozását szolgáló rendeltre irányuló bizottsági javaslatához kapcsolódik (COM(2011) 522 végleges).

Az EU társadalmi változás és innováció programja (a PROGRESS-program folytatása): a kezdeményezés végrehajtásának és gyakorlati alkalmazásának támogatására szolgáló kísérő intézkedések – elsősorban a nem kormányzati szervezetek és a szociális partnerek által indított projektek – finanszírozására az Európai Unió új társadalmi változás és innováció programja keretében kiírt pályázati felhívás útján kerül sor. (2 millió EUR évente).

1.6. 1.6. Az intézkedés és a pénzügyi hatás időtartama

☒ A javaslat/kezdeményezés **határozott időtartamra** vonatkozik

- ☐ A javaslat/kezdeményezés időtartama: ÉÉÉÉ [HH/NN]-tól/-től ÉÉÉÉ [HH/NN]-ig
- ☒ Pénzügyi hatás: 2013-től 2020-ig

Az irányelv végrehajtása határozatlan időre szól, és a tervek szerint 2020-tól az utódprogramból, a társadalmi változás és innováció programjából fedezik a kapcsolódó költségeket.

☐ A javaslat/kezdeményezés **határozatlan időtartamra** vonatkozik

- Beindítási időszak: 2013-tól 2014-ig
- azt követően: teljes körű működés

1.7. Tervezett igazgatási módszer(ek)⁹⁵

☒ **Centralizált igazgatás közvetlenül** a Bizottság által

☐ **Centralizált igazgatás közvetetten** a következőknek történő hatáskör-átruházással:

- ☐ végrehajtó ügynökségek
- ☐ a Közösségek által létrehozott szervek⁹⁶
- ☐ tagállami közigazgatási/közfeladatot ellátó szervek
- ☐ az Európai Unióról szóló szerződés V. címe értelmében külön intézkedések végrehajtásával megbízott, a költségvetési rendelet 49. cikke szerinti vonatkozó jogalapot megteremtő jogi aktusban meghatározott személyek

☐ **Megosztott irányítás** a tagállamokkal

☐ **Decentralizált irányítás** harmadik országokkal

☐ Nemzetközi szervezetekkel **közös igazgatás (nevezze meg)**

Egynél több irányítási módszer feltüntetése esetén kérjük, adjon részletes felvilágosítást a „Megjegyzések” rovatban.

Megjegyzések

⁹⁵ Az egyes irányítási módszerek ismertetése, valamint a költségvetési rendeletben szereplő megfelelő hivatkozások megtalálhatók a Költségvetési Főigazgatóság honlapján: http://www.cc.cec/budg/man/budgmanag/budgmanag_en.html

⁹⁶ A költségvetési rendelet 185. cikkében említett szervek.

2. IRÁNYÍTÁSI INTÉZKEDÉSEK

2.1. A nyomon követésre és a jelentéstételre vonatkozó rendelkezések

Ismertesse a rendelkezések gyakoriságát és feltételeit.

Az átültetésre megszabott határidő lejárta után öt évvel folyamatos értékelést hajtanak végre. Az értékelés elsősorban azt méri fel, hogy mennyire hatékony a módosított irányelv az alkalmazás kezdeti szakaszában. Hangsúlyos szerepet kap a tagállamok közötti megerősített együttműködés és az ehhez kapcsolódó információk minőségének elemzése. Ezeket az értékeléseket a Bizottság külső szakértők bevonásával hajtja végre. A Bizottság szolgálatai meghatározzák az elvégzendő feladatokat. Az érdekelt felek a munkavállalók kiküldetésével foglalkozó szakértői bizottságon keresztül tájékozódhatnak és nyilváníthatnak véleményt a feladatokról, továbbá rendszeres tájékoztatást kapnak az értékelésről és annak eredményeiről. Az eredményeket közzé fogják tenni.

2.2. Irányítási és kontrollrendszer

2.2.1. Felismert kockázat(ok)

Az EU társadalmi változás és innováció programjához kapcsolódó kísérő intézkedésekre vonatkozó kockázatok: e program keretében a közvetlen centralizált irányítás részeként számos szerződést és támogatást ítélnék oda meghatározott tevékenységekhez, továbbá számos kormányzati és nem kormányzati szervezetnek nyújtanak támogatását. A fő kockázatot az jelenti, hogy (különösen) a kisebb szervezetek képesek-e eredményesen ellenőrizni a költségeket és biztosítani a végrehajtott műveletek átláthatóságát.

2.2.2. Tervezett ellenőrzési mód(ok)

Az EU társadalmi változás és innováció programjához kapcsolódó kísérő intézkedések ellenőrzése: A COM(2011)609 végleges dokumentumban szereplő ellenőrző intézkedések kerülnek alkalmazásra.

2.3. A csalások és szabálytalanságok megelőzésére vonatkozó intézkedések

Tüntesse fel a meglévő vagy tervezett megelőző és védintézkedéseket.

Az EU társadalmi változás és innováció programjához kapcsolódó kísérő intézkedésekre vonatkozó intézkedések: A COM(2011)609 végleges dokumentumban szereplő, a csalások és a szabálytalanságok megelőzésre vonatkozó intézkedések kerülnek alkalmazásra.

3. A JAVASLAT/KEZDEMÉNYEZÉS BECSÜLT PÉNZÜGYI HATÁSA

3.1. 3.1. A kiadások a többéves pénzügyi keret mely fejezetét/fejezeteit és a költségvetés mely kiadási tételét/tételeit érintik?

- Jelenlegi költségvetési kiadási tételek

A többéves pénzügyi keret fejezetei, azon belül pedig a költségvetési tételek sorrendjében.

A többéves pénzügyi keret fejezete	Költségvetési tétel	Kiadás típusa	Hozzájárulás			
	Szám [Megnevezés.....]	diff./nem diff. (97)	EFTA-országokból ⁹⁸	a tagjelölt országokból ⁹⁹	harmadik országokból	a költségvetési rendelet 18. cikke (1) bekezdésének aa) pontja értelmében
1	04.04.01.03 (az új program bevezetésével módosulhat) ¹⁰⁰ PROGRESS (2014-ben az Európai Unió társadalmi változás és innováció programja lép a helyébe)	Diff.	IGEN	Igen	Nem	Nem
1	04.01.04.10 (az új program bevezetésével módosulhat) ¹⁰¹ PROGRESS (2014-ben az Európai Unió társadalmi változás és innováció programja lép a helyébe)	nem-diff.	IGEN	Nem	Nem	Nem

- Létrehozandó új költségvetési tételek

A többéves pénzügyi keret fejezetei, azon belül pedig a költségvetési tételek sorrendjében.

A többéves pénzügyi keret fejezete	Költségvetési tétel	Kiadás típusa	Hozzájárulás			
	Szám [Megnevezés.....]	diff./nem diff.	EFTA-országokból	tagjelölt országokból	harmadik országokból	a költségvetési rendelet 18. cikke (1) bekezdésének aa) pontja értelmében

⁹⁷ Differenciált/nem differenciált előirányzat.

⁹⁸ EFTA: Európai Szabadkereskedelmi Társulás.

⁹⁹ Tagjelölt országok és adott esetben a nyugat-balkáni potenciális tagjelölt országok.

¹⁰⁰ E költségvetési tétel pénzügyi vonzatait a PROGRESS (2013) és az Európai Unió társadalmi változás és innováció programja fedezi (2014–2020, a PROGRESS folytatása), COM(2011) 609 végleges.

¹⁰¹ E költségvetési tétel pénzügyi vonzatait a PROGRESS (2013) és az Európai Unió társadalmi változás és innováció programja fedezi (2014–2020, a PROGRESS folytatása), COM(2011) 609 végleges.

	[XX.YY.YY.YY.]		IGEN/ NEM	IGEN/N EM	IGEN/ NEM	IGEN/NEM
--	----------------	--	--------------	--------------	--------------	----------

3.2. A kiadásokra gyakorolt becsült hatás

3.2.1. A kiadásokra gyakorolt becsült hatás összegzése

millió EUR (három tizedesjegyig)

A többéves pénzügyi keret fejezete:	1	Fenntartható növekedés (2014-től intelligens és inkluzív növekedés)
--	----------	--

Foglalkoztatási Főigazgatóság ¹⁰²			2013. 103	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.	ÖSSZE SEN
• Operatív előirányzatok											
04.04.01.03 (az Európai Unió társadalmi változás és innováció programja bevezetésével módosulhat)	Kötelezettségvállalások	(1)	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	16,000
	Kifizetések	(2)	0,800	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	14,800
Egyedi programok keretéből finanszírozott igazgatási előirányzatok ¹⁰⁴											
04.01.04.10 (az Európai Unió társadalmi változás és innováció)		(3)	0,264	0,264	0,264	0,764	0,264	0,264	0,264	0,264	2.612

¹⁰² Az IMI általános finanszírozásával részletesen a következő dokumentum foglalkozik: COM(2011)522 végleges (az IMI-rendeletre vonatkozó javaslat).

¹⁰³ Az N. év a javaslat/kezdeményezés végrehajtásának első éve.

¹⁰⁴ Technikai és/vagy igazgatási segítségnyújtás, valamint uniós programok és/vagy intézkedések végrehajtásához biztosított támogatási kiadások (korábban: BA-tételek), közvetett kutatás, közvetlen kutatás.

programja bevezetésével módosulhat)											
A Foglalkoztatási Főigazgatósághoz tartozó előirányzatok ÖSSZESEN	Kötelezettségvállalások	=1+1a +3	2,264	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	18,612
	Kifizetések	=2+2a +3	1,064	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	17,412

• Operatív előirányzatok ÖSSZESEN	Kötelezettségvállalások	(4)	2,264	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	18,612
	Kifizetések	(5)	1,064	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	17,412
• Bizonyos egyedi programok keretéből finanszírozott igazgatási előirányzatok ÖSSZESEN		(6)									
A többéves pénzügyi keret 1. FEJEZETÉHEZ tartozó előirányzatok ÖSSZESEN	Kötelezettségvállalások	=4+ 6	2,264	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	18,612
	Kifizetések	=5+ 6	1,064	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	17,412

A többéves pénzügyi keret fejezete:	5	„Igazgatási kiadások”
--	----------	-----------------------

millió EUR (három tizedesjegyig)

		2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.	ÖSSZE SEN
Foglalkoztatási Főigazgatóság										
• Humánerőforrás		0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	1,856
• Egyéb igazgatási kiadások		0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	1,48
FOGLALKOZTATÁSI Főigazgatóság ÖSSZESEN	Előirányzatok	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	3,336

A többéves pénzügyi keret 5. FEJEZETÉHEZ tartozó előirányzatok ÖSSZESEN	(Összes kötelezettségvállalási előirányzat = Összes kifizetési előirányzat)	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	3,336
--	---	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------

millió EUR (három tizedesjegyig)

		2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.	ÖSSZE SEN
A többéves pénzügyi keret 1–5. FEJEZETEIHEZ tartozó előirányzatok ÖSSZESEN	Kötelezettségvállalások	2,506	2,856	2,506	3,356	2,506	2,856	2,506	2,856	21,948
	Kifizetések	1,306	2,856	2,506	3,356	2,506	2,856	2,506	2,856	20,748

3.2.2. Az operatív előirányzatokra gyakorolt becsült hatás

- ☐ A javaslat/kezdeményezés nem vonja maga után operatív előirányzatok felhasználását
- ☒ A javaslat/kezdeményezés az alábbi operatív előirányzatok felhasználását vonja maga után:

Kötelezettségvállalási előirányzatok, millió EUR (három tizedesjegyig)

Tüntesse fel a célkitűzéseket és teljesítéseket ↓			2013.		2014.		2015.		2016.		2017.		2018.		2019.		2019.		ÖSSZESEN	
	TELJESÍTÉSEK																			
	Teljesítések típusa ¹⁰⁵	Teljesítés átlagos költsége	Szám Teljesítések száma	Költség	Szám Teljesítések száma	Költség	Szám Teljesítések száma	Költség	Szám Teljesítések száma	Költség	Szám Teljesítések száma	Költség	Szám Teljesítések száma	Költség	Szám Teljesítések száma	Költség	Szám	Költség	Szám	Költség
1. sz. KONKRÉT CÉLKITŰZÉS ¹⁰⁶ : Az uniós jogszabályok hatékony alkalmazása																				
A bevált módszerek cseréje, képzések, egymástól való tanulás, kapacitásépítés az igazgatási együttműködés javítása érdekében	Projektek, konferenciák, szemináriumok, a helyes gyakorlatokat tartalmazó útmutatók (támogatások)	0,400	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	40	16,000

¹⁰⁵

¹⁰⁶

A teljesítések a szállítandó termékek és szolgáltatások (például a finanszírozott diákcserék száma, az épített utak hossza km-ben stb.).
Az 1.4.2. szakaszban („Meghatározott célkitűzések...”) feltüntetett célkitűzés.

A munkavállalók kiküldetése vel foglalkozó szakértői bizottság – a bevált gyakorlatok cseréje az igazgatási együttműködés javítása érdekében	A jó gyakorlatok cseréje.	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	8	2,112
1 sz. konkrét célkitűzés részösszege			6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	48	18,112
ÖSSZKÖLTSÉG			6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	48	18,112

3.2.3. Az igazgatási előirányzatokra gyakorolt becsült hatás

3.2.3.1. Összegzés

- ☐ A javaslat/kezdeményezés nem vonja maga után igazgatási előirányzatok felhasználását
- ☒ A javaslat/kezdeményezés az alábbi igazgatási előirányzatok felhasználását vonja maga után:

millió EUR (három tizedesjegyre)

	2013. ¹⁰⁷	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.	ÖSSZE SEN
--	-------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------

A többéves pénzügyi keret 5. FEJEZETE									
Humán erőforrás	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	1,856
Egyéb igazgatási kiadások	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	1,48
A többéves pénzügyi keret 5. FEJEZETÉNEK részösszege									

A többéves pénzügyi keret 5. FEJEZETÉBE bele nem tartozó előirányzatok részösszege¹⁰⁸									
Humán erőforrás									
Egyéb igazgatási kiadások									
A többéves pénzügyi keret 5. FEJEZETÉBE bele nem tartozó előirányzatok részösszege									

¹⁰⁷

Az N. év a javaslat/kezdeményezés végrehajtásának első éve.

¹⁰⁸

Technikai és/vagy igazgatási segítségnyújtás, valamint uniós programok és/vagy intézkedések végrehajtásához biztosított támogatási kiadások (korábban: BA-tételek), közvetett kutatás, közvetlen kutatás.

ÖSSZESEN	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	3,336
----------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

3.2.3.2. Becsült humánerőforrás-szükségletek

- ☐ A javaslat/kezdeményezés nem igényel humánerőforrást.
- ☒ A javaslat/kezdeményezés az alábbi humánerőforrás-igénnyel jár:

A becsléseket egész számmal (vagy legfeljebb egy tizedesjeggyel) kell kifejezni

	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.
• A létszámtervben szereplő álláshelyek (tisztviselői és ideiglenes alkalmazotti álláshelyek)								
XX 01 01 01 (a központban és a bizottsági képviseleteken) (1 AD)	127000	127000	127000	127000	127000	127000	127000	127000
XX 01 01 02 (a küldöttségeknél)								
XX 01 05 01 (közvetett kutatás)								
10 01 05 01 (közvetlen kutatás)								
• Külső személyi állomány (teljes munkaidős egyenértékben kifejezve)¹⁰⁹								
XX 01 02 01 (AC, INT, SNE a teljes keretből) (1 SNE)	73000	73000	73000	73000	73000	73000	73000	73000
XX 01 02 01 (AC, INT, SNE a teljes keretből) (0,5 AC)	32000	32000	32000	32000	32000	32000	32000	32000
XX 01 02 02 (AC, INT, JED, AL és SNE a küldöttségeknél)								
XX 01 04 yy ¹¹⁰	- a központban ¹¹¹							
	- küldöttségeknél							
XX 01 05 02 (AC, INT, SNE közvetett kutatásban)								
10 01 05 02 (AC, INT, SNE közvetlen kutatás)								
Egyéb költségvetési tétel (kérjük megnevezni)								
ÖSSZESEN	232000	232000	232000	232000	232000	232000	232000	232000

XX az érintett szakpolitikai területet vagy költségvetési cím.

A humánerőforrás-igényeknek az adott főigazgatóság rendelkezésére álló, az intézkedés irányításához rendelt személyzettel és/vagy az adott főigazgatóságon belüli személyzet-átcsoportosítással kell eleget tenni. A források adott esetben a költségvetési korlátok betartása mellett kiegészíthetők az éves elosztási eljárás keretében az irányító főigazgatósághoz rendelt további juttatásokkal.

¹⁰⁹ AC= szerződéses alkalmazott; INT= átmeneti alkalmazott; JED= küldöttségi pályakezdő szakértő; AL= helyi alkalmazott; SNE=kirendelt nemzeti szakértő;

¹¹⁰ Az operatív előirányzatoknál a külső személyzetre részleges felső határérték vonatkozik (korábban: BA-tételek).

¹¹¹ Elsősorban a strukturális alapok, az Európai Mezőgazdasági Vidékfejlesztési Alap (EMVA) és az Európai Halászati Alap (EHA) esetében.

Az elvégzendő feladatok leírása:

Tisztviselők és ideiglenes alkalmazottak (1 AD)	az átültetés figyelemmel kísérése, jogsértési eljárások, pályázati felhívások/tenderek koordinálása, az igazgatási együttműködés összehangolása
Külső személyzet (1 SNE)	az igazgatási együttműködéshez és a pályázati felhívások/tenderek, értékelés lebonyolításához nyújtott támogatás
Külső személyzet – (0,5 AC)	a támogatások és szerződések kezelése és a támogatások és szerződések kedvezményezettjeivel való kapcsolattartás

3.2.4. A jelenlegi többéves pénzügyi kerettel valló összeegyeztethetőség

- ☒ A javaslat/kezdeményezés összeegyeztethető a jelenlegi többéves pénzügyi kerettel.
- ☐ A javaslat/kezdeményezés miatt szükséges a többéves pénzügyi keret vonatkozó fejezetének átprogramozása.

Fejtse ki, miként kell átprogramozni a pénzügyi keretet: tüntesse fel az érintett költségvetési tételeket és a megfelelő összegeket.

- ☐ A javaslat/kezdeményezés miatt szükség van a rugalmassági eszköz alkalmazására vagy a többéves pénzügyi keret felülvizsgálatára¹¹².

Fejtse ki a szükségleteket: tüntesse fel az érintett fejezeteket és költségvetési tételeket és a megfelelő összegeket.

3.2.5. Harmadik felek részvétele a finanszírozásban

- ☒ A javaslat/kezdeményezés nem irányoz elő harmadik felek általi társfinanszírozást.
- A javaslat/kezdeményezés az alábbi becsült társfinanszírozást irányozza elő:

előirányzatok millió EUR (három tizedesjegyre)

	N év	N+1. év	N+2. év	N+3. év	A táblázat a hatás időtartamának megfelelően (vö. 1.6. pont) további évekkkel bővíthető			Összesen
<i>Tüntesse fel a társfinanszírozó szervet</i>								
Társfinanszírozott előirányzatok ÖSSZESEN								

¹¹² Lásd az intézményközi megállapodás 19. és 24. pontját.

3.3. A bevételre gyakorolt becsült pénzügyi hatás

- ☒ A javaslatnak/kezdemenyezésnek nincs pénzügyi hatása a bevételre.
- ☐ A javaslatnak/kezdemenyezésnek van pénzügyi hatása – a bevételre gyakorolt hatása a következő:
 - ☐ a saját forrásokra gyakorol hatást
 - ☐ egyéb bevételekre gyakorol hatást

millió EUR (három tizedesjegyig)

Bevételi költségvetési tétel:	Az aktuális költségvetési évben rendelkezésre álló előirányzatok	A javaslat/kezdemenyezés hatása ¹¹³						
		N év	N+1. év	N+2. év	N+3. év	A táblázat a hatás időtartamának megfelelően (vö. 1.6. pont) további évekkkel bővíthető		
..... jogcímcsoport								

Az egyéb címzett bevételek esetében tüntesse fel az érintett kiadáshoz tartozó költségvetési tétel(ek)e)t.

Ismertesse a bevételre gyakorolt hatás számításának módszerét.

¹¹³

A hagyományos saját források (vámok, cukorilletékek) tekintetében nettó összegeket, vagyis a 25 %-kal (beszedési költségek) csökkentett bruttó összegeket kell megadni.