

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2008/104/EK IRÁNYELVE

(2008. november 19.)

a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre és különösen annak 137. cikke (2) bekezdésére,

tekintettel a Bizottság javaslatára,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére ⁽¹⁾,

a Régiók Bizottságával folytatott konzultációt követően,

a Szerződés 251. cikkében megállapított eljárásnak megfelelően ⁽²⁾,

mivel:

- (1) Ez az irányelv tiszteletben tartja az alapvető jogokat, és összhangban van az Európai Unió alapjogi chartája ⁽³⁾ által elismert alapelvekkel. Ezen irányelv célja különösen, hogy biztosítsa a Charta 31. cikkének való teljes megfelelést, amely előírja, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez, a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.
- (2) A munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 7. pontja többek között arról rendelkezik, hogy a belső piac megvalósításának a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javításához kell vezetnie az Európai Közösségben; ez a folyamat az említett feltételek összehangolt fejlesztése révén valósul meg, főképpen a különböző munkavállalási formák – mint például a határozott idejű szerződés alapján történő munkavégzés, a részmunkaidős munkavégzés, a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés és az idegymunka – tekintetében.

(3) A Bizottság 1995. szeptember 27-én a Szerződés 138. cikke (2) bekezdésének megfelelően konzultált a közösségi szintű szociális partnerekkel arról, hogy közösségi szinten milyen intézkedéssorozatot lehetne elfogadni a rugalmas munkaidő és a munkahelyek védelme vonatkozásában.

(4) E konzultációt követően a Bizottság közösségi fellépést tartott indokoltnak, és a Szerződés 138. cikke (3) bekezdésének megfelelően a tervezett javaslat tartalmáról 1996. április 9-én tovább konzultált a szociális partnerekkel.

(5) A határozott idejű munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás bevezető részében az aláíró felek jelezték azon szándékukat, hogy megvizsgálják annak kérdését, hogy szükséges-e hasonló megállapodást kötni a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre vonatkozóan is, valamint úgy határoztak, hogy a kölcsönzött munkavállalókra nem terjesztik ki a határozott idejű munkaviszonyról szóló irányelv hatályát.

(6) Az általános ágazatközi szervezetek, nevezetesen az Európai Gyáriparosok és Munkáltatók Szervezeteinek Szövetsége (UNICE) ⁽⁴⁾, az Állami Vállalatok és Közszolgáltató Vállalatok Európai Központja (CEEP) és az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ESZSZ) 2000. május 29-i közös levelükben arról tájékoztatták a Bizottságot, hogy igénylik a Szerződés 139. cikkében meghatározott eljárás megindítását. Egy további, 2001. február 28-i közös levélben arra kérték a Bizottságot, hogy a Szerződés 138. cikke (4) bekezdésében említett határidőt egy hónappal hosszabbítsa meg. A Bizottság e kérésnek eleget téve a tárgyalások határidejét 2001. március 15-ig meghosszabbította.

(7) 2001. május 21-én a szociális partnerek elismerték, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló tárgyalások nem vezettek megállapodásra.

(8) 2005 márciusában az Európai Tanács úgy vélte, hogy feltétlenül új lendületet kell adni a lisszaboni stratégiának, és a prioritásokat ismét a növekedésre, valamint a foglalkoztatásra kell összpontosítani. A Tanács jóváhagyta a növekedésről és foglalkoztatásról szóló 2005–2008. évi integrált iránymutatásokat, amelyek – kellő figyelemmel a szociális partnerek szerepére – többek között a rugalmasságnak a foglalkoztatás biztonságával együtt járó elősegítésére és a munkaerőpiac szegmentálódásának csökkentésére törekednek.

⁽¹⁾ HL C 61., 2003.3.14., 124. o.

⁽²⁾ Az Európai Parlament 2002. november 21-i véleménye (HL C 25. E, 2004.1.29., 368. o.), a Tanács 2008. szeptember 15-i közös álláspontja és az Európai Parlament 2008. október 22-i álláspontja (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé).

⁽³⁾ HL C 303., 2007.12.14., 1. o.

⁽⁴⁾ Az UNICE 2007 januárjában BUSINESSEUROPE-ra változtatta a nevét.

- (9) A 2010-ig tartó időszakra vonatkozó szociális menetrendről szóló bizottsági közleménnyel összhangban – amelyet a 2005. márciusi Európai Tanács a lisszaboni stratégia célkitűzéseinek az európai szociális modell megerősítése révén való eléréséhez történő hozzájárulásként üdvözölt – az Európai Tanács úgy vélte, hogy a munkavállalók és a vállalkozások esetében az olyan új munkaszervezési formák és változatosabb szerződési feltételek, amelyek jobban ötvözik a rugalmasságot a biztonsággal, hozzájárulnak az alkalmazkodóképességhez. A 2007. decemberi Európai Tanács továbbá jóváhagyta a rugalmas biztonsággal kapcsolatban elfogadott közös elveket, amelyek egyensúlyt teremtenek a munkaerő-piaci rugalmasság és biztonság között, valamint mind a munkavállalóknak, mind pedig a munkáltatóknak segítenek abban, hogy kihasználhassák a globalizáció nyújtotta lehetőségeket.
- (10) Az Európai Unión belül jelentős különbségek állnak fenn a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevétele, valamint a kölcsönzött munkavállalók jogi helyzete, jogállása és munkafeltételei tekintetében.
- (11) A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés nem csak a vállalkozások rugalmasság iránti igényét elégíti ki, hanem a munkavállalók azon igényét is, hogy munkájukat és magánéletüket összeegyeztethessék. Az ilyen jellegű munkavégzés ezáltal hozzájárul a munkahelyteremtéshez, valamint a munkaerő-piaci részvételhez és integrációhoz.
- (12) Ezen irányelv a kölcsönzött munkavállalókat védő olyan keretet hoz létre, amely megkülönböztetéstől mentes, átlátható és arányos, és egyúttal tiszteletben tartja a munkaerőpiacok, valamint a munkaügyi kapcsolatok különbözőségét is.
- (13) A határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről szóló, 1991. június 25-i 91/383/EGK tanácsi irányelv⁽¹⁾ megállapítja a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó biztonsági és egészségügyi rendelkezéseket.
- (14) A kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket.
- (15) A határozatlan idejű munkaszerződés a munkaviszony általános formája. A munkaerő-kölcsönzővel tartós szerződésben álló munkavállalók esetében, tekintettel az ilyen szerződés nyújtotta különleges védelemre, rendelkezni kell a kölcsönvevő vállalkozásnál alkalmazandó szabályok alóli mentesülés lehetővé tételéről.
- (16) Annak érdekében, hogy rugalmas módon lépést lehessen tartani a munkaerőpiacok és a munkaügyi kapcsolatok változatosságával, a tagállamok lehetővé tehetik a szociális partnerek számára, hogy – a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó védelem általános szintjének tiszteletben tartása mellett – meghatározzák a munka- és foglalkoztatási feltételeket.
- (17) Továbbá – bizonyos korlátozott körülmények között – a nemzeti szintű szociális partnerek által kötött megállapodás alapján a tagállamok számára lehetővé kell tenni, hogy határok között – a megfelelő szintű védelem biztosítása mellett – eltérhessenek az egyenlő bánásmód alapelvétől.
- (18) A kölcsönzött munkavállalók védelmét szolgáló minimumfeltételek javításával együtt biztosítani kell a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzést esetlegesen sújtó korlátozások és tilalmak felülvizsgálatát is. Ezen korlátozások és tilalmak kizárólag akkor tekinthetők indokoltnak, ha általános érdeket szolgálnak, különös tekintettel a munkavállalók védelmére, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem követelményeire és annak szükségességére, hogy a munkaerőpiac megfelelően működjön, a visszaélések pedig megelőzhetőek legyenek.
- (19) Ezen irányelv nem érinti sem a szociális partnerek autonómiáját, sem a szociális partnerek közötti kapcsolatokat, beleértve azt a jogot, hogy a nemzeti joggal és gyakorlatokkal összhangban – a hatályos közösségi jogszabályok tiszteletben tartása mellett – kollektív megállapodásokkal kapcsolatos tárgyalásokat folytassanak, és ilyen megállapodásokat kössenek.
- (20) Ezen irányelvnek a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre vonatkozó korlátozásokkal vagy tilalmakkal kapcsolatos rendelkezései nem sértik a tagállamok azon jogszabályait vagy gyakorlatait, amelyek tiltják a sztrájkoló munkavállalók kölcsönzött munkavállalókkal történő helyettesítését.
- (21) A kölcsönzött munkavállalók jogainak védelme érdekében a tagállamoknak közigazgatási vagy bírósági eljárásokról kell gondoskodniuk, valamint az ezen irányelvben megállapított kötelezettségek megszegése tekintetében hatékony, visszatartó erejű és arányos szankciókat kell előírniuk.
- (22) Ezt az irányelvet a Szerződésnek a szolgáltatásnyújtás szabadságára és a letelepedés szabadságára vonatkozó rendelkezéseivel összhangban kell végrehajtani, valamint a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv⁽²⁾ sérelme nélkül.

⁽¹⁾ HL L 206., 1991.7.29., 19. o.

⁽²⁾ HL L 18., 1997.1.21., 1. o.

(23) Mivel ezen irányelv célját, nevezetesen a kölcsönzött munkavállalók védelmét szolgáló, közösségi szintű harmonizált keret létrehozását, a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, és ezért a fellépés léptéke vagy hatásai miatt, a Közösség egész területén alkalmazandó minimumkövetelmények bevezetése révén az közösségi szinten jobban megvalósítható, a Közösség intézkedéseket hozhat a 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,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

I. FEJEZET

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. cikk

Hatály

(1) Ez az irányelv a munkaerő-kölcsönzőkkel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállalókra vonatkozik, akiket a kölcsönvevő vállalkozásoknál való ideiglenes, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre kölcsönöznek ki.

(2) Ez az irányelv minden olyan, gazdasági tevékenységet folytató köz- és magánvállalkozásra vonatkozik, amely munkaerőt kölcsönöz, illetve kölcsönzött munkaerőt vesz igénybe, függetlenül attól, hogy a vállalkozás nyereségérdekelte.

(3) A tagállamok – a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – úgy rendelkezhetnek, hogy ez az irányelv nem vonatkozik a meghatározott állami vagy államilag támogatott szakképzések, beilleszkedési vagy átképzési programok keretében kötött munkaszerződésekre vagy munkaviszonyokra.

2. cikk

Cél

Ezen irányelv célja a kölcsönzött munkavállalók védelmének biztosítása és a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés minőségének javítása, az 5. cikkben meghatározott egyenlő bánásmód alapelveinek a kölcsönzött munkavállalókra való alkalmazása és a munkaerő-kölcsönzők munkáltatóként való elismerése révén, figyelembe véve, hogy meg kell teremteni a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételét szabályozó megfelelő kereteket a munkahelyteremtéshez és a rugalmas munkavégzési formák kialakításához való eredményes hozzájárulás érdekében.

3. cikk

Fogalommeghatározások

(1) Ezen irányelv alkalmazásában:

- a) „munkavállaló”: olyan személy, akit az adott tagállamban a nemzeti munkajog munkavállalóként véd;
- b) „munkaerő-kölcsönző”: olyan természetes vagy jogi személy, aki/amely a nemzeti joggal összhangban munkaszerződést köt vagy munkaviszonyt létesít kölcsönzött munkavállalókkal annak céljából, hogy azokat a kölcsönvevő vállalkozásoknál való ideiglenes, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre kölcsönözze ki;
- c) „kölcsönzött munkavállaló”: egy kölcsönvevő vállalkozásnál való ideiglenes, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre történő kikölcsönzés céljából egy munkaerő-kölcsönzővel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállaló;
- d) „kölcsönvevő vállalkozás”: olyan természetes vagy jogi személy, akinek/amelynek és aki/amely felügyelete és irányítása mellett a kölcsönzött munkavállaló ideiglenesen munkát végez;
- e) „kikölcsönzés”: az az időszak, amelyre a kölcsönzött munkavállalót a kölcsönvevő vállalkozáshoz helyezik ki az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti ideiglenes munkavégzés céljából;
- f) „alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek”: törvényben, rendeletben, közigazgatási rendelkezésekben, kollektív szerződésekben és/vagy a kölcsönvevő vállalkozásnál hatályban lévő egyéb kötelező erejű általános rendelkezésekben megállapított munka- és foglalkoztatási feltételek a következők vonatkozásában:
 - i. a munkaidő hossza, túlmunka, szünetek, pihenőidő, éjszakai munka, szabadságok és munkaszüneti napok;
 - ii. fizetés.

(2) Ezt az irányelvet a fizetés, a munkaszerződés, a munkaviszony, illetve a munkavállaló meghatározása tekintetében a nemzeti jog sérelme nélkül kell alkalmazni.

A tagállamok ezen irányelv hatálya alól nem zárhatnak ki munkavállalókat, illetve munkaszerződéseket és munkaviszonyokat kizárólag azon oknál fogva, hogy azok részmunkaidős munkavállalókra, határozott idejű szerződés alapján munkát vállalókra, illetve munkaerő-kölcsönzőkkel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállalókra vonatkoznak.

4. cikk

A korlátozások és tilalmak felülvizsgálata

(1) A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó korlátozások vagy tilalmak kizárólag akkor tekinthetők indokoltnak, ha általános érdeket szolgálnak, különös tekintettel a kölcsönzött munkavállalók védelmére, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem követelményeire és annak szükségességére, hogy a munkaerőpiac megfelelően működjön, a visszaélések pedig megelőzhetőek legyenek.

(2) 2011. december 5-ig a tagállamoknak – a szociális partnerekkel lefolytatott, a nemzeti jogszabályoknak, kollektív szerződéseknek és gyakorlatnak megfelelő konzultációt követően – felül kell vizsgálniuk a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó korlátozásokat és tilalmakat annak megállapítása érdekében, hogy azok az (1) bekezdésben említett okok alapján indokoltak-e.

(3) Amennyiben a kollektív szerződések ilyen korlátozásokat vagy tilalmakat állapítanak meg, a (2) bekezdésben említett felülvizsgálat elvégezhető az adott szerződést kötő szociális partnerek által is.

(4) Az (1), (2) és (3) bekezdés nem sérti a munkaerő-kölcsönzők nyilvántartására, engedélyezésére, tanúsítására, ellenőrzésére és a nyújtandó pénzügyi garanciákra vonatkozó tagállami feltételeket.

(5) A tagállamok 2011. december 5-ig tájékoztatják a Bizottságot a (2) és (3) bekezdésben említett felülvizsgálat eredményéről.

II. FEJEZET

MUNKA- ÉS FOGLALKOZTATÁSI FELTÉTELEK

5. cikk

Egyenlő bánásmód alapelve

(1) A kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek – a kölcsönvevő vállalkozásnál töltött kikölcsönzés időtartamára – legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket.

Az első albekezdés alkalmazásában a kölcsönvevő vállalkozásnál érvényben lévő,

- a) az állapotos nők és szoptató anyák védelmére, továbbá a gyermekek és fiatalok védelmére; valamint
- b) a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmódra, továbbá a nemek, faji vagy etnikai származáson, valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés elleni küzdelmet szolgáló intézkedésekre

vonatkozó szabályokat be kell tartani a törvényi, rendeleti, közgazgatási rendelkezésekben, a kollektív szerződésekben és/vagy az egyéb általános rendelkezésekben meghatározottak szerint.

(2) A fizetés tekintetében a tagállamok – a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – mentességet biztosíthatnak az (1) bekezdésben megállapított alapelv alkalmazása alól olyan esetekben, amikor a munkaerő-kölcsönzővel kötött tartós munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések közötti időszakokban is kap fizetést.

(3) A tagállamok a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – megfelelő szinten és az általuk megállapított feltételek szerint – lehetőséget biztosíthatnak a szociális partnerek számára arra, hogy olyan kollektív szerződéseket tartsanak fenn vagy kössenek, amelyek a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett a kölcsönzött munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételei tekintetében az (1) bekezdésben említettektől eltérő szabályokat állapítanak meg.

(4) A kölcsönzött munkavállalók megfelelő szintű védelmének biztosítása mellett azok a tagállamok, amelyekben vagy nem létezik olyan jogi rendszer, amely általánosan alkalmazandónak nyilvánítja a kollektív megállapodásokat, vagy nem létezik olyan jogi rendszer vagy gyakorlat, amely egy adott ágazatban vagy földrajzi területen működő valamennyi hasonló vállalkozásra kiterjeszti ezek rendelkezéseit, – a nemzeti szintű szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően és egy általuk kötött megállapodás alapján – a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében az (1) bekezdésben megállapított alapelvtől eltérő rendelkezéseket is megállapíthatnak. E rendelkezések türelmi időt is előírányozhatnak az egyenlő bánásmód érvényesülésére.

Az ezen bekezdésben említett rendelkezéseknek összhangban kell lenniük a közösségi jogszabályokkal, és kellően pontosnak és hozzáférhetőnek kell lenniük annak érdekében, hogy az érintett ágazatok és vállalkozások azonosítható kötelezettségeiket és azoknak megfelelhessenek. Különösen, a tagállamok a 3. cikk (2) bekezdésének alkalmazásában pontosan megállapítják, hogy vajon az (1) bekezdésben említett alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tartalmazzák-e a foglalkoztatói szociális biztonsági rendszereket, ideértve a foglalkoztatói nyugdíjrendszereket, a foglalkoztatói táppénzrendszert, vagy a pénzügyi részesedési formákat is. E rendelkezések továbbá nem érintik a munkavállalók számára nem kevésbé kedvező nemzeti, regionális, helyi vagy ágazati szintű megállapodásokat.

(5) A nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban a tagállamok megfelelő intézkedéseket hoznak az e cikk alkalmazását érintő visszaélések, és – különösen – az ezen irányelv rendelkezéseinek megkerülését célzó, egymást követő kikölcsönzések megakadályozása céljából. A tagállamok minden ilyen intézkedésről tájékoztatják a Bizottságot.

6. cikk

Az alkalmazáshoz, a közös létesítményekhez és a szakképzéshez való hozzáférés

(1) A kölcsönzött munkavállalókat a kölcsönvevő vállalkozásnál megüresedő állásokról tájékoztatni kell annak érdekében, hogy a kölcsönvevő vállalkozásnál dolgozó többi munkavállalóval azonos esélyekkel találhassanak állandó állást. E tájékoztatás a kölcsönzött munkavállalókat foglalkoztató és azokat felügyelő vállalkozásnál megfelelő helyre kitett általános értesítés útján is nyújtható.

(2) A tagállamok megtesznek minden szükséges intézkedést annak biztosítására, hogy a kölcsönzött munkavállaló kikölcsönzésének végét követően a kölcsönvevő vállalkozás és a kölcsönzött munkavállaló közötti munkaszerződés megkötését vagy munkaviszony létesítését tiltó vagy akadályozó rendelkezések semmisnek minősüljenek vagy azokat semmissé lehessen nyilvánítani.

Ez a rendelkezés nem sérti azokat a rendelkezéseket, amelyek értelmében a munkaerő-kölcsönzők ésszerű mértékű ellentételezésben részesülnek a kölcsönvevő vállalkozásoknak nyújtott, a kölcsönzött munkavállalók kikölcsönzését, felvételét és képzését érintő szolgáltatásaikért.

(3) A munkaerő-kölcsönzők nem számolhatnak fel semmilyen díjat a munkavállalókkal szemben annak fejében, hogy rajtuk keresztül a kölcsönvevő vállalkozás felvette őket vagy a kölcsönvevő vállalkozáshoz történő kikölcsönzést követően az adott vállalkozás munkaszerződést kötött vagy munkaviszonyt létesített velük.

(4) Az 5. cikk (1) bekezdésének sérelme nélkül, a kölcsönzött munkavállalók számára a kölcsönvevő vállalkozás szolgáltatásaihoz, illetve közös létesítményeihez, különösen az étkezdéhez, a gyermekgondozási létesítményekhez és az utazási szolgáltatásokhoz hozzáférést kell biztosítani, a közvetlenül a vállalkozás által alkalmazott munkavállalókkal megegyező feltételekkel, kivéve, ha az eltérő bánásmódot objektív indokok támasztják alá.

(5) A tagállamok, összhangban nemzeti hagyományaikkal és gyakorlatukkal, megteszik a megfelelő intézkedéseket, illetve elősegítik a szociális partnerek közötti párbeszédet a következők érdekében:

- a) a kölcsönzött munkavállalóknak a munkaerő-kölcsönzők által biztosított képzéshez és gyermekgondozási létesítményekhez való hozzáférése javítása, a kikölcsönzések közötti időszakokban is, szakmai előmenetelük és foglalkoztathatóságuk növelése érdekében;
- b) a kölcsönzött munkavállalóknak a kölcsönvevő vállalkozások munkavállalói számára biztosított képzéshez való hozzáférése javítása.

7. cikk

A kölcsönzött munkavállalók képviselete

(1) A kölcsönzött munkavállalókat – a tagállamok által meghatározott feltételeknek megfelelően – számításba kell

venni azon küszöbérték számításakor, amely felett a közösségi és tagállami jogszabályok és a kollektív szerződések szerint a munkaerő-kölcsönzőknek a munkavállalókat képviselő szervezetet kell létrehozniuk.

(2) A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy a kölcsönzött munkavállalókat – a tagállamok által meghatározott feltételeknek megfelelően – aszerint kell számításba venni azon küszöbérték számításakor, amely felett a közösségi és tagállami jogszabályok és a kollektív szerződések szerint a kölcsönvevő vállalkozásoknak a munkavállalókat képviselő szervezetet kell létrehozniuk, mintha őket az adott időtartamra közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás alkalmazta volna.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott lehetőséget választó tagállamok nem kötelesek végrehajtani az (1) bekezdés rendelkezéseit.

8. cikk

A munkavállalók képviselőinek nyújtott tájékoztatás

A tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó szigorúbb és/vagy konkrétabb tagállami és közösségi rendelkezések és különösen az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv⁽¹⁾ sérelme nélkül, a kölcsönvevő vállalkozásnak megfelelő tájékoztatást kell nyújtania a kölcsönzött munkavállalók igénybevételéről, amikor a munkavállalókat képviselő, a tagállami és közösségi jogszabályokkal összhangban létrehozott szervezetet a vállalkozás foglalkoztatási helyzetéről tájékoztatja.

III. FEJEZET

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

9. cikk

Minimumkövetelmények

(1) Ez az irányelv nem sérti a tagállamok azon jogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, vagy a szociális partnerek között kötött, a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását segítsék elő vagy engedélyezzék.

(2) Ezen irányelv végrehajtása semmilyen körülmények között sem adhat alapot a munkavállalók védelmének az irányelv által szabályozott területeken már elért általános szintjéhez képest történő csökkentésére. Ez nem érinti a tagállamok és/vagy a szociális partnerek azon jogát, hogy a bekövetkező változások fényében az ezen irányelv elfogadása idején hatályban lévőtől eltérő törvényi, rendeleti vagy szerződéses rendelkezéseket állapítsanak meg, feltéve, hogy az ezen irányelvben megállapított minimumkövetelményeket tiszteletben tartják.

⁽¹⁾ HL L 80., 2002.3.23., 29. o.

10. cikk**Szankciók**

(1) A tagállamok megfelelő intézkedéseket írnak elő arra az esetre, ha a munkaerő-kölcsönzők vagy a kölcsönvevő vállalkozások nem tartják be ezen irányelv rendelkezéseit. Különösen gondoskodnak arról, hogy megfelelő közigazgatási vagy bírósági eljárások álljanak rendelkezésre az ezen irányelvből származó kötelezettségek betartatása érdekében.

(2) A tagállamok megállapítják az ezen irányelvet végrehajtó nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó szabályokat és megtesznek minden szükséges intézkedést azok alkalmazásának biztosítása érdekében. Az előírt szankcióknak hatékonyaknak, arányosaknak és visszatartó erejűeknek kell lenniük. A tagállamok ezekről a rendelkezésekről 2011. december 5-ig értesítik a Bizottságot. A tagállamok ezen rendelkezések bármilyen későbbi módosításáról is megfelelő időn belül értesítik a Bizottságot. A tagállamok biztosítják különösen azt, hogy megfelelő eszközök álljanak a munkavállalók és/vagy képviselőik rendelkezésére az ezen irányelvben foglalt kötelezettségek érvényesítése érdekében.

11. cikk**Végrehajtás**

(1) A tagállamok elfogadják és kihirdetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ezen irányelvnek 2011. december 5-ig megfeleljenek, vagy biztosítják, hogy a szociális partnerek a szükséges rendelkezéseket megállapodás útján vezessék be, amelyhez a tagállamoknak minden szükséges intézkedést meg kell tenniük annak érdekében, hogy lehetővé tegyék a szociális partnerek számára, hogy azok bármikor biztosítani tudják ezen irányelv célkitűzéseinek teljesítését. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

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

12. cikk**A Bizottság által végzett felülvizsgálat**

2013. december 5-ig a Bizottság a tagállamokkal és a közösségi szintű szociális partnerekkel konzultálva felülvizsgálja ezen irányelv alkalmazását azzal a céllal, hogy adott esetben a szükséges módosításokra javaslatot tegyen.

13. cikk**Hatálybalépés**

Ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetésének napján lép hatályba.

14. cikk**Címzettek**

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Strasbourgban, 2008. november 19-én.

az Európai Parlament részéről

az elnök

H.-G. PÖTTERING

a Tanács részéről

az elnök

J.-P. JOUYET