

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2019/1152 IRÁNYELVE**(2019. június 20.)****az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről**

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak a 153. cikke (1) bekezdésének b) pontjával együtt értelmezett 153. cikke (2) bekezdésének b) pontjára,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

a jogalkotási aktus tervezete nemzeti parlamenteknek való megküldését követően,

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

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére ⁽²⁾,

rendes jogalkotási eljárás keretében ⁽³⁾,

mivel:

- (1) Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 31. cikke 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 2017. november 17-én Göteborgban kihirdetett szociális jogok európai pillérének 5. alapelve kimondja, hogy a munkaviszony jellegétől és időtartamától függetlenül a munkavállalóknak joguk van tisztességes és egyenlő bánásmódban részesülni a munkafeltételek, a szociális védelem és a képzésekben való részvétel tekintetében, és hogy támogatni kell a határozatlan időre szóló foglalkoztatási formákra való áttérést; hogy a jogszabályokkal és a kollektív szerződésekkel összhangban biztosítani kell a munkáltatók számára az ahhoz szükséges rugalmasságot, hogy gyorsan alkalmazkodni tudjanak a gazdasági környezet változásaihoz; hogy elő kell mozdítani a minőségi munkafeltételeket biztosító innovatív munkavégzési formákat, ösztönözni kell a vállalkozói létet és az önálló vállalkozói tevékenységet, valamint elő kell segíteni a foglalkoztatási mobilitást; kimondja továbbá, hogy – többek között az atipikus szerződések útján történő visszaélés tilalma révén – meg kell akadályozni a munkafeltételek tekintetében bizonytalanságot eredményező munkaviszonyok kialakulását, és hogy bármely próbaidőnek észszerű időtartamra kell szólnia.
- (3) A szociális jogok európai pillérének 7. alapelve kimondja, hogy a munkavállalóknak joguk van a munkaviszony kezdetekor írásban tájékoztatást kapni a munkaviszonyból eredő jogaikról és kötelezettségeikről, beleértve a próbaidő alatti időszakot is, és hogy elbocsátásukat megelőzően joguk van az elbocsátásuk indokait ismertető tájékoztatáshoz és az észszerű felmondási időhöz, valamint hogy joguk van hatékony és pártatlan vitarendezést igénybe venni, valamint indokolatlan elbocsátás esetén jogorvoslatban részesülni, ideértve a megfelelő ellentételezést is.

⁽¹⁾ HL C 283., 2018.8.10., 39. o.

⁽²⁾ HL C 387., 2018.10.25., 53. o.

⁽³⁾ Az Európai Parlament 2019. április 16-i álláspontja (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé) és a Tanács 2019. június 13-i határozata.

- (4) A 91/533/EGK tanácsi irányelv⁽⁴⁾ elfogadása óta a munkaerőpiac mélyreható változásokon ment keresztül a demográfiai adatok alakulásának és a digitalizációnak köszönhetően, amely új, az innovációt, a munkahelyteremtést és a munkaerőpiac növekedését elősegítő foglalkoztatási formák megjelenéséhez vezetett. Egyes új foglalkoztatási formák a kiszámíthatóság tekintetében jelentősen eltérhetnek a hagyományos munkaviszonyoktól, ami az érintett munkavállalók számára bizonytalanságot teremt a vonatkozó jogokat és szociális védelmet illetően. Következésképpen a munka ezen változó világában egyre nagyobb szükség mutatkozik az iránt, hogy a munkavállalókat teljeskörűen tájékoztassák az alapvető munkafeltételekről, és ez megfelelő időben és a munkavállalók számára könnyen hozzáférhető, írott formában történjen. Annak érdekében, hogy megfelelő választ adjunk az új foglalkoztatási formák kialakulására, az uniós munkavállalóknak emellett olyan új minimális jogokat kell biztosítani, amelyek célja a munkaviszony biztonságának és kiszámíthatóságának növelése, miközben felfelé irányuló konvergenciát biztosítanak a tagállamokban, és fenntartják a munkaerőpiac alkalmazkodóképességét.
- (5) A 91/533/EGK irányelv értelmében a legtöbb uniós munkavállalónak jogában áll, hogy írásos tájékoztatást kapjon a rá vonatkozó munkafeltételekről. Ugyanakkor a 91/533/EGK irányelv nem alkalmazandó az összes uniós munkavállalóra. Emellett, a munkaerőpiac 1991 óta bekövetkező változásainak eredményeképp létrejövő új foglalkoztatási formák vonatkozásában a védelem szempontjából hiányosságok jelentek meg.
- (6) Következésképpen szükségessé vált a munkaviszony alapvető szempontjaira és a munkafeltételekre vonatkozó tájékoztatást minden munkavállaló számára biztosító minimumkövetelmények uniós szinten történő meghatározása, annak érdekében, hogy minden uniós munkavállaló számára garantálva legyen a munkafeltételeikkel kapcsolatos átláthatóság és kiszámíthatóság megfelelő szintje, amellyel, hogy megőrizzék a nem hagyományos foglalkoztatás észszerű rugalmasságát, megtartva az azzal járó előnyöket a munkavállalók és a munkáltatók számára.
- (7) A Bizottság az Európai Unió működéséről szóló szerződés 154. cikke szerinti kétszakaszos konzultációt folytatott a szociális partnerekkel a 91/533/EGK irányelv hatályának és hatékonyságának javítását, illetve célkitűzéseinek kiterjesztését illetően, annak érdekében, hogy új munkavállalói jogokat állapítson meg. A konzultáció nyomán a szociális partnerek nem jutottak megállapodásra arról, hogy tárgyalásba kezdjenek ezekben a kérdésekben. Ugyanakkor, ahogy azt a különböző érdekelt felek és a polgárok véleményének kikérése céljából folytatott nyílt nyilvános konzultáció eredményei megerősítették, ebben a kérdésben fontos a jelenlegi jogi keret modernizálását és az új fejleményekhez való kiigazítását célzó uniós intézkedés.
- (8) Ítélezési gyakorlatában az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: a Bíróság) megállapította a munkavállalói jogállás meghatározásához szükséges kritériumokat⁽⁵⁾. Az irányelv végrehajtása során figyelembe kell venni e kritériumok Bíróság általi értelmezését. Feltéve, hogy eleget tesznek ezeknek a kritériumoknak, a háztartási alkalmazottak, a behívásos munkavállalók, az időszakos munkavállalók, az utalványos munkavállalók, a platform-munkavállalók, a gyakornokok és a tanulószerveződéses gyakorlati képzésben részt vevő személyek egyaránt ezen irányelvnek hatálya alá tartozhatnak. A valóban önálló vállalkozók nem tartozhatnak ezen irányelv hatálya alá, mivel nem tesznek eleget ezeknek a kritériumoknak. A nemzeti jogban meghatározott önálló vállalkozói státusszal való visszaélés – akár nemzeti, akár határokon átnyúló esetekben – egy olyan formája a megtevesztő módon bejelentett munkavégzésnek, amelyet gyakran a be nem jelentett munkavégzéssel hoznak összefüggésbe. Színlelt önálló vállalkozói tevékenységről akkor beszélünk, amikor egy személy – bizonyos jogi vagy adózási kötelezettségek elkerülése végett – önálló vállalkozóként van bejelentve, miközben teljesít minden olyan feltételt, amely egy munkaviszonyra jellemző. E személyeknek ezen irányelv hatálya alá kell tartozniuk. A munkaviszony fennállásának megállapítása tekintetében a tényleges munkavégzéssel kapcsolatos tényeket kell irányadónak tekinteni, és nem azt kell alapul venni, hogy a felek hogyan minősítik a viszonyt.

⁽⁴⁾ A Tanács 91/533/EGK irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről (HL L 288., 1991.10.18., 32. o.).

⁽⁵⁾ A Bíróság 1986. július 3-i ítélete, *Deborah Lawrie-Blum kontra Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; 2010. október 14-i ítélet, *Union Syndicale Solidaires Isère kontra Premier ministre és társai*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; 2015. július 9-i ítélete, *Ender Balkaya kontra Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; 2014. december 4-i ítélete, *FNV Kunsten Informatie en Media kontra Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; és 2016. november 17-i ítélete, *Betriebsrat der Ruhrlanklinik gGmbH kontra Ruhrlanklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

- (9) A tagállamok számára lehetővé kell tenni, hogy objektív indokok alapján úgy rendelkezzenek, hogy az irányelv bizonyos rendelkezései nem alkalmazandók a köztisztviselők egyes kategóriáira, a közszolgáltatást nyújtó segélyszolgálatokra, a fegyveres erőkre, a rendészeti szervekre, a bírákra, az ügyészekre, a nyomozókra vagy az egyéb bűnüldöző szervekre az általuk elvégzendő feladatok vagy a foglalkoztatási feltételeik sajátos jellegéből eredően.
- (10) Ezen irányelvnek a következőkre vonatkozó követelményeit nem helyénvaló alkalmazni a tengerészekre és a tengeri halászokra, azok foglalkoztatási feltételeinek sajátos jellegéből eredően: a párhuzamos foglalkoztatás, amennyiben összeegyeztethetetlenek a hajókon vagy a halászhajókon végzett munkával, a munka minimális kiszámíthatósága, a más tagállamokba vagy harmadik országokba küldött munkavállalókra és más foglalkoztatási formára való áttérés, valamint a társadalombiztosítási járulékokat megkapó társadalombiztosítási szervek kilitébe vonatkozó tájékoztatás. Ezen irányelv alkalmazásában úgy kell tekinteni, hogy a 2009/13/EK⁽⁶⁾, illetve az (EU) 2017/159⁽⁷⁾ tanácsi irányelvben meghatározott tengerészek és tengeri halászok az Unión belül dolgoznak, amennyiben valamelyik tagállamban lajstromozott vagy valamelyik tagállam lobogója alatt közlekedő hajón vagy halászhajón vannak foglalkoztatva.
- (11) Tekintettel arra, hogy nő azon munkavállalók száma, akik a tagállamok által az ezen irányelv 1. cikke szerint alkalmazott kizárások alapján nem tartoznak a 91/533/EKG irányelv hatálya alá, az említett kizárásokat helyénvaló felváltani azzal, hogy a tagállamok lehetőséget kapnak arra, hogy ne alkalmazzák ezen irányelv rendelkezéseit olyan munkaviszonyra, amely egy négy egymást követő hétből álló referencia-időszakban nem jár hetente átlag három óránál hosszabb, előre meghatározott és tényleges munkavégzéssel. Ezeknek az óráknak a kiszámítása magában kell, hogy foglalja a munkáltató számára ténylegesen ledolgozott teljes időt, például a túlórákat vagy a munkaszerződésben, illetve a munkaviszonyban vállalt vagy tervezett munkán kívül végzett munkát. Attól a pillanattól kezdve, hogy egy munkavállaló túllépte ezt a küszöböt, ezen irányelv rendelkezései alkalmazandók rá, függetlenül az azt követően ledolgozott órák számától vagy a munkaszerződésben meghatározott órák számától.
- (12) Azok a munkavállalók, akik nem garantált munkaidő szerint dolgoznak, beleértve a nulla órás és a bizonyos behívásos szerződéseket is, különösen kiszolgáltatott helyzetben vannak. Ezért ezen irányelv rendelkezéseit rájuk is alkalmazni kell, függetlenül attól, hogy ténylegesen hány órát dolgoznak.
- (13) A gyakorlatban több különböző természetes vagy jogi személy vagy más jogalany is elláthatja a munkáltatói funkciót és vállalhatja az ehhez kapcsolódó felelősségeket. A tagállamoknak továbbra is lehetőségük van, hogy pontosabban meghatározzák azt vagy azokat a személyeket, akik teljes mértékben vagy részben felelősek az irányelv által a munkáltatók vonatkozásában meghatározott kötelezettségek teljesítéséért, feltéve, hogy minden ilyen kötelezettséget teljesítenek. A tagállamok számára lehetővé kell tenni továbbá azt, hogy ezeknek a kötelezettségeknek egy részét vagy az egészét egy olyan természetes vagy jogi személyre ruházzák át, aki vagy amely nem számít a munkaszerződés vagy munkaviszony egyik felének.
- (14) A tagállamok számára lehetővé kell tenni, hogy specifikus szabályokat állapítsanak meg: annak érdekében, hogy a háztartási alkalmazottak munkáltatójaként eljáró egyéneket kizárják az ezen irányelvben meghatározott kötelezettségek teljesítése alól, a következők tekintetében: az eltérő foglalkoztatási formára irányuló kérelmek megvizsgálása és megválaszolása, a kötelező képzések ingyenes biztosítása, valamint a munkavállaló számára az ezen irányelv szerint nyújtandó dokumentációból hiányzó információk esetén az előnyös vélelmzéseken alapuló jogorvoslati mechanizmusok biztosítása.
- (15) A 91/533/EKG irányelv tartalmazza azoknak a munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal kapcsolatos alapvető szempontoknak a listáját, amelyekről a munkavállalókat írásos tájékoztatásban kell részesíteni. A munkaerőpiaci változások, különösen pedig az atipikus foglalkoztatási formák növekedésének figyelembevétele érdekében szükség van ennek a tagállamok által bővíthető listának az átdolgozására.
- (16) Amennyiben a munkavállaló nem rendelkezik állandó vagy szokás szerinti munkavégzési hellyel, tájékoztatást kell kapnia a munkahelyek közötti utazásra vonatkozó szabályokról, ha vannak ilyenek.

⁽⁶⁾ A Tanács 2009/13/EK irányelve (2009. február 16.) az Európai Közösség Hajótulajdonosainak Szövetsége (ECSA) és az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF) között létrejött, a 2006. évi tengerészeti munkaügyi egyezmény alapján kötött megállapodás végrehajtásáról, valamint az 1999/63/EK irányelv módosításáról (HL L 124., 2009.5.20., 30. o.).

⁽⁷⁾ A Tanács (EU) 2017/159 irányelve (2016. december 19.) az Európai Unió Mezőgazdasági Szövetkezeteinek Általános Szövetsége (COGECA), az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF) és az Európai Unió Halászati Vállalkozások Nemzeti Szervezeteinek Szövetsége (Europêche) között 2012. május 21-én megkötött, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 2007. évi, a halászati ágazat munkafeltételeiről szóló egyezményének végrehajtásáról szóló megállapodás végrehajtásáról (HL L 25., 2017.1.31., 12. o.).

- (17) A munkáltató által biztosított képzésekre való jogosultsággal kapcsolatban lehetővé kell tenni, hogy a munkáltató oly módon nyújtson tájékoztatást, hogy ismerteti adott esetben a munkavállaló által évente képzésre igénybe vehető napok számát, illetve a munkáltató általános képzési politikáját.
- (18) A munkáltató és a munkavállaló által a munkaviszony megszüntetése esetén betartandó eljárással kapcsolatos információknak lehetővé kell tenniük, hogy magukban foglalják az elbocsátással szembeni védelemre irányuló kereset benyújtására rendelkezésre álló határidőt.
- (19) A munkaidőre vonatkozó tájékoztatásnak összhangban kell lennie a 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel⁽⁸⁾, és információkat kell tartalmaznia a szünetekre, a napi és heti pihenőidőre és a fizetett szabadság mértékére vonatkozóan, biztosítva ezzel a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmét.
- (20) A munkabérré vonatkozó tájékoztatásnak tartalmaznia kell egyenként feltüntetve a munkabér minden összetevőjét, beleértve adott esetben a pénzbeli vagy természetbeni juttatásokat, a túlóradíj-kifizetéseket, a jutalmakat és egyéb jogosultságokat is, amelyeket a munkavállaló közvetlenül vagy közvetett módon kap a munkájáért. Az ilyen jellegű tájékoztatás nem sértheti a munkáltatók azon jogát, hogy kiegészítő munkabért, például egyszeri kifizetéseket biztosítsanak. Az a tény, hogy a munkabér törvény vagy kollektív szerződések által előírt összetevői nem szerepelnek a tájékoztatásban, nem mentesíti a munkáltatót azon kötelezettsége alól, hogy biztosítsa azokat a munkavállalónak.
- (21) Ha a munka jellegéből adódóan – például behívásos szerződés esetében – nincs lehetőség egy meghatározott munkaidő-beosztás rögzítésére, akkor a munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalókat a munkaidejük megállapításának módjáról, többek között azokról az időszakokról, amikor behívhatók, valamint a munkavégzés elrendelésének kezdete előtti minimális előzetes értesítési időszakról.
- (22) A társadalombiztosítási rendszerekre vonatkozó tájékoztatásnak tartalmaznia kell a társadalombiztosítási járulékokat megkapó társadalombiztosítási intézmények adatait, adott esetben a betegségi, anyasági, apasági és szülői ellátások, a munkahelyi balesetek és a foglalkozási megbetegedések esetén nyújtott ellátások, továbbá az öregségi, a munkaképtelenségi, a túlélő hozzátartozói és a munkanélküliségi ellátások, az előnyudíj-ellátás és a családi ellátások tekintetében. A munkáltatók nem kötelezhetők arra, hogy megadják ezt az információt, amennyiben a munkavállaló választja ki a társadalombiztosítási intézményt. A munkáltató által biztosított szociális védelemre vonatkozó tájékoztatásnak adott esetben tartalmaznia kell a 2014/50/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv⁽⁹⁾, illetve a 98/49/EK tanácsi irányelv⁽¹⁰⁾ szerinti kiegészítő nyugdíjrendszer általi lefedettség tényét.
- (23) A munkavállalók számára biztosítani kell azt a jogot, hogy a munkaviszonyból származó jogaikról és kötelezettségeikről írásos tájékoztatást kapjanak munkaviszonyuk kezdetekor. Következésképpen az alapvető információkat minél előbb és legkésőbb az első munkanaptól számított egy naptári héten belül meg kell kapniuk. A többi információt az első munkanapuktól számított egy hónapon belül kell megkapniuk. Első munkanap alatt a munkavállaló által a munkaviszony keretében tényleges munkával eltöltött első napot kell érteni. A tagállamoknak törekedniük kell arra, hogy a munkáltatók által biztosított, munkaviszonyra vonatkozó releváns információk a szerződés megállapított időtartamának lejárta előtt rendelkezésre álljanak.
- (24) Tekintettel a digitális kommunikációs eszközök egyre szélesebb körű használatára, az ezen irányelv által előírt írásbeli tájékoztatás elektronikus úton is nyújtható.
- (25) Annak érdekében, hogy segítsék a munkáltatókat az időben történő tájékoztatásban, a tagállamok számára lehetővé kell tenni, hogy nemzeti szinten olyan sablonokat tudjanak biztosítani, amelyek lényeges és kellő terjedelmű tájékoztatást nyújtanak a vonatkozó jogi keretről. A nemzeti hatóságok és a szociális partnerek ágazati vagy helyi szinten tovább fejleszthetik ezeket a sablonokat. A Bizottság támogatni fogja a tagállamokat a sablonok és modellek kidolgozásában, és azokat adott esetben széles körben rendelkezésre bocsátja.

⁽⁸⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól (HL L 299., 2003.11.18., 9. o.).

⁽⁹⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/50/EU irányelve (2014. április 16.) a munkavállalók mobilitásának a kiegészítő nyugdíj-jogosultságok megszerzésének és megtartásának javításával történő növelésére vonatkozó minimumkövetelményekről (HL L 128., 2014.4.30., 1. o.).

⁽¹⁰⁾ A Tanács 98/49/EK irányelve (1998. június 29.) a Közösségen belül mozgó munkavállalók és önálló vállalkozók kiegészítő nyugdíjra való jogosultságának védelméről (HL L 209., 1998.7.25., 46. o.).

- (26) A külföldre küldött munkavállalókat a sajátos helyzetükre vonatkozó további tájékoztatásban kell részesíteni. Lehetővé kell tenni, hogy több tagállamban vagy harmadik országban teljesített, egymást követően elrendelt munkavégzések esetén az említett tájékoztatást az első indulás előtti tájékoztatás keretében, összevontan nyújtsák, és változás esetén a későbbiekben módosítsák. Abban az esetben, ha a munkavállalók a 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv⁽¹¹⁾ értelmében kiküldött munkavállalónak minősülnek, akkor tájékoztatni kell őket arról a fogadó tagállam által kifejlesztett egységes hivatalos nemzeti honlapról, amelyen megtalálhatják a helyzetükre érvényes munkafeltételekre vonatkozó lényeges információkat. Ezek a kötelezettségek csak abban az esetben érvényesek, ha a külföldön történő munkavégzés ideje meghaladja a négy egymást követő hetet, kivéve, ha a tagállamok másképp rendelkeznek.
- (27) A próbaidők lehetővé teszik a munkaviszonyban érintett felek számára annak ellenőrzését, hogy a munkavállalók és azon pozíciók, amelyekre felvételt nyertek, összeegyeztethetők-e, miközben a munkavállalók számára támogatást nyújtanak. A munkaerőpiacra való belépést vagy az új munkakörre való áttérést nem kísérheti hosszú ideig tartó bizonytalanság. Ezért, amint azt a szociális jogok európai pillére meghatározza, a próbaidőknek észszerű időtartamra kell szólnia.
- (28) Számos tagállam három és hat hónap között határozta meg a próbaidő maximális általános időtartamát, ami észszerűnek tekinthető. Kivételes esetben lehetővé kell tenni, hogy a próbaidő meghaladja a hat hónapot, ha a munka jellege (például vezető vagy ügyvezetői beosztás, illetve közszolgálati álláshely) ennél hosszabb időtartamot indokol, vagy ha a hosszabb próbaidőre a munkavállaló érdekében, különösen a fiatal munkavállalók állandó foglalkoztatásának ösztönzésére irányuló egyedi intézkedésekkel összefüggésben kerül sor. Helyénvaló, hogy a próbaidőt akkor is meg lehessen hosszabbítani egy megfelelő időtartammal, ha a munkavállaló a próbaidő során például betegség vagy szabadság miatt hiányzott a munkából, hogy ezáltal a munkáltató értékelni tudja a munkavállalónak az adott feladatra való alkalmasságát. A 12 hónapnál rövidebb határozott idejű munkaviszony esetén a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a próbaidő megfelelő és arányos legyen a szerződés várható időtartamával és munka jellegével. Amennyiben a nemzeti jog vagy gyakorlat úgy rendelkezik, a munkavállalók a próbaidő alatt is szerezhetnek munkavállalói jogosultságokat.
- (29) A munkáltatók nem akadályozhatják meg a munkavállalókat abban, hogy a számukra történő munkavégzés idején kívül más munkáltatónál is munkát vállaljanak, vagy ezért nem részesíthetik a munkavállalót hátrányos bánásmódban. A tagállamok számára lehetővé kell tenni, hogy feltételeket határozzanak meg az összeférhetlenségi korlátozások alkalmazására vonatkozóan – összeférhetlenségi korlátozás alatt az értendő, amikor a munkavállalóra objektív okokból, mint a munkavállaló egészségének és biztonságának többek között a munkaidő korlátozása révén történő védelme, az üzleti titkok védelme, a közszolgáltatás integritása vagy az összeférhetlenség elkerülése érdekében korlátozás vonatkozik az egyéb munkáltatóknál való munkavállalást illetően.
- (30) A többnyire vagy teljes mértékben nem kiszámítható munkarendben foglalkoztatott munkavállalók számára biztosítani kell a minimális kiszámíthatóságot, amennyiben a munkaidő-beosztást elsősorban a munkáltató határozza meg, történjen az közvetlenül, például munkavégzés elrendelésével, vagy közvetett módon, például a munkavállaló felkérésével, hogy válaszoljon az ügyfelek megkeresésére.
- (31) A referenciaórákat és -napokat, azaz azokat az időszakokat, amikor a munkáltató munka végzésére kérheti fel a munkavállalót, a munkaviszony kezdetekor írásban meg kell határozni.
- (32) Az észszerű minimális előzetes értesítési időszak, azaz a munkavállaló új elrendelt munkavégzéséről való értesítése és a megbízás kezdetének időpontja közötti idő a munka kiszámíthatóságának egy másik szükséges eleme azoknak a munkaviszonyoknak az esetében, ahol a munkarend egyáltalán nem vagy többnyire nem kiszámítható. Az előzetes értesítési időszak hossza az érintett ágazat szükségleteitől függően változhat, azonban megfelelő védelmet kell biztosítani a munkavállaló számára. A minimális előzetes értesítési időszak alkalmazása a 2002/15/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv⁽¹²⁾ sérelme nélkül történik.
- (33) A munkavállalók számára lehetőséget kell biztosítani arra, hogy elutasítsanak egy elrendelt munkavégzést, amennyiben az a referenciaórákon és -napokon kívül esik, vagy ha erről nem tájékoztatták őket a minimális előzetes értesítési időn belül, anélkül, hogy az elutasítás hátrányos következményekkel járna a számukra. A munkavállalók számára emellett lehetővé kell tenni, hogy ha úgy kívánják, akkor elfogadják az elrendelt munkavégzést.

⁽¹¹⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve (1996. december 16.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről (HL L 18., 1997.1.21., 1. o.).

⁽¹²⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2002/15/EK irányelve (2002. március 11.) a közúti fuvarozásban utazó tevékenységet végző személyek munkaidejének szervezéséről (HL L 80., 2002.3.23., 35. o.).

- (34) Abban az esetben, ha a munkavállaló, akinek a munkarendje egyáltalán nem vagy többnyire nem kiszámítható, a munkáltatójával egy meghatározott elrendelt munkavégzésről állapotodott meg, a munkavállalónak képesnek kell lennie arra, hogy ennek megfelelően tervezzen. A munkavállalót megfelelő ellentételezés nyújtásával meg kell védeni az elfogadott elrendelt munkavégzések kései lemondásából eredő jövedelemkieséssel szemben.
- (35) A munkavállaló számára különösen kiszámíthatatlanok a behívásos vagy hasonló munkaszerződések, beleértve a nulla órás munkaszerződéseket is, amelyek alapján a munkaadó rugalmasan és akkor kéri fel a munkavállalót a munka elvégzésére, amikor az szükségessé válik. Az ilyen szerződéseket engedélyező tagállamoknak gondoskodniuk kell olyan hatékony intézkedésekről, amelyek megakadályozzák a fenti szerződésekkel való visszaélést. Ezek az intézkedések korlátozhatják az ilyen szerződések alkalmazását és időtartamát, alkalmazhatják a korábbi referencia-időszakban ledolgozott órák száma alapján a kifizetett munkaórák számát garantáló munkaszerződés vagy munkaviszony meglétére vonatkozó megdönthető vélelem elvét, vagy a visszaélések hatékony megelőzését biztosító egyéb egyenértékű intézkedések lehetnek.
- (36) Amikor a munkáltatóknak lehetőségük van arra, hogy a nem hagyományos formában foglalkoztatott munkavállalók számára teljes munkaidőre szóló vagy határozatlan időre szóló munkaszerződést ajánljanak fel, akkor a szociális jogok európai pillérében foglalt elvekkel összhangban a biztonságosabb foglalkoztatási formákra való áttérést elő kell segíteni. A munkavállalók számára lehetővé kell tenni, hogy amennyiben az rendelkezésre áll, másik, kiszámíthatóbb és biztonságosabb foglalkoztatási formát kérjenek, valamint hogy a munkáltatótól olyan indokolással ellátott írásos választ kapjanak, amely a munkáltató és a munkavállaló igényeit egyaránt figyelembe veszi. A tagállamok számára lehetővé kell tenni, hogy korlátozzák e kérelmek gyakoriságát. Ez az irányelv nem akadályozhatja a tagállamokat annak megállapításában, hogy az olyan közszolgálati állások, amelyeket versenyvizsgát követően lehet betölteni, nem minősülnek a munkavállaló egyszerű kérelme alapján betölthető állásoknak, és ezért azokra nem vonatkozik a kiszámíthatóbb és biztonságosabb munkafeltételekkel járó foglalkoztatási forma kérelmezésének joga.
- (37) Amikor az uniós jog vagy a nemzeti jog vagy a kollektív szerződések előírják a munkáltató számára, hogy a feladatuk elvégzéséhez szükséges képzést biztosítsanak a munkavállalóknak, akkor fontos annak biztosítása, hogy a képzésben minden munkavállaló egyformán részesüljön, beleértve a nem hagyományos formában foglalkoztatott munkavállalókat is. Ezeknek a képzéseknek a költségei nem terhelhetők a munkavállalóra, valamint nem tarthatók vissza vagy vonhatók le a munkavállaló munkabéréből. Az ilyen képzést munkaidőnek kell tekinteni, és amennyiben lehetséges, a munkaidő alatt kell elvégezni. Ez a kötelezettség nem vonatkozik a szakképzésre és az olyan egyéb képzésre, amely ahhoz szükséges, hogy a munkavállaló megszerezzen, fenntartsa vagy megújítsa valamely szakképesítést, feltéve, hogy a munkáltatót nem kötelezi uniós vagy nemzeti jogszabály, illetve kollektív szerződés az említett képzés biztosítására. A tagállamoknak meg kell tenniük a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy megvédjék a munkavállalókat a képzéssel kapcsolatos visszaélésszerű gyakorlatoktól.
- (38) Tiszteletben kell tartani a szociális partnerek autonómiáját és azon képességüket, hogy képviseljék a munkavállalókat és a munkáltatókat. A szociális partnerek számára ezért lehetővé kell tenni, hogy úgy ítélik meg, hogy bizonyos ágazatokban vagy helyzetekben az irányelvben meghatározott egyes minimumszabályoktól eltérő rendelkezések megfelelőbbek lennének az irányelv célja szempontjából. Következésképpen helyénvaló lehetővé tenni a tagállamok számára, hogy megengedjék a szociális partnerek számára olyan kollektív szerződések fenntartását, megtárgyalását, megkötését és betartását, amelyek eltérnek az ezen irányelvben foglalt bizonyos rendelkezésektől, feltéve, hogy a munkavállalók védelmének általános szintje ezáltal nem csökken.
- (39) A szociális jogok európai pillérével kapcsolatban folytatott nyilvános konzultáció rávilágított arra, hogy hatékonyságának biztosításához szükség van az uniós munkajog végrehajtásának megerősítésére. A 91/533/EGK irányelvnek a célravezető és hatásos szabályozásra vonatkozó bizottsági program keretében történt értékelése során megerősítést nyert, hogy a végrehajtási mechanizmusok megszilárdításával javítani lehetne az uniós munkajog hatékonyságán. A konzultáció során kiderült, hogy a kizárólag kártérítési igényeken alapuló jogorvoslati rendszerek kevésbé hatékonyak, mint azok, amelyek szankciókat – például átalányösszegek vagy az engedélyek elvesztése – is alkalmaznak azokkal a munkáltatókkal szemben, amelyek elmulasztják az írásos tájékoztatást. Kiderült továbbá, hogy a munkavállalók ritkán folyamodnak jogorvoslatához a munkaviszony ideje alatt, ami veszélyezteti az írásos tájékoztatásra vonatkozó rendelkezés célját, nevezetesen azt, hogy a munkavállalók tájékoztatásban részesüljenek a munkaviszony alapvető jellemzőiről. Következésképpen olyan végrehajtási rendelkezések bevezetésére van szükség, amelyek a munkaviszonyra vonatkozó tájékoztatás elmaradása esetén előnyös vélelmezést, illetve olyan közigazgatási eljárást alkalmaznak, amelynek keretében a munkáltató felszólítható a hiányzó tájékoztatás biztosítására, ennek elmaradása esetén pedig szankciók szabhatók ki rá. Ha hiányzik a vonatkozó információ, ezek az előnyös vélelmezések magukban foglalhatják, hogy a munkavállaló foglalkoztatása határozatlan időre szóló munkaviszonyban történik, nincs próbaidő vagy a munkavállaló foglalkoztatása teljes munkaidőben történik. A jogorvoslat egy olyan eljárást is magában foglalhat, amelynek keretében a munkavállaló vagy egy harmadik fél – például a munkavállaló képviselője vagy egy egyéb illetékes hatóság vagy szerv – értesíti a munkáltatót a tájékoztatás hiányosságáról, akinek ezt követően mielőbb teljes és pontos tájékoztatást kell nyújtania.

- (40) A 91/533/EGK irányelv hatálybalépése óta az uniós szociális vívmányok végrehajtását célzó rendelkezések kiterjedt rendszerét fogadták el, különösen az egyenlő bánásmód területén, ezen rendelkezések elemeit pedig erre az irányelvre is alkalmazni kell annak biztosítása érdekében, hogy a szociális jogok európai pillérének 7. alapelvével összhangban a munkavállalók hatékony és pártatlan vitarendezési eszközöket vehessenek igénybe – például polgári vagy munkajogi bírósághoz fordulhassanak –, valamint joguk legyen megfelelő jogorvoslatban részesülni, amely a megfelelő kártérítést is magában foglalhatja.
- (41) Konkrétan, tekintettel a hatékony bírói jogvédelemre vonatkozó jog alapvető jellegére, a munkavállalóknak a munkaviszony olyan megszűnését követően is részesülniük kell ebben a védelemben, amely az irányelv által a munkavállalóknak biztosított jogok állítólagos megsértésének nyomán következett be.
- (42) Az irányelv hatékony végrehajtása megfelelő bírói jogvédelmet és közigazgatási védelmet követel meg minden olyan hátrányos bánásmód ellen, amelyre az irányelv által biztosított jogok gyakorlásának megkísérlése, vagy az irányelvnek való megfelelés érvényre juttatását célzó, a munkáltatónak jelzett bármilyen panasz, illetve jogi vagy közigazgatási eljárás nyomán kerül sor.
- (43) Az irányelv által biztosított jogokat gyakorló munkavállalókat védelemben kell részesíteni az elbocsátás vagy az ezzel egyenértékű sérelmek (például behívásos munkavállalóként nem kap több munkavégzési megbízást), illetve az esetleges elbocsátást célzó bármilyen előkészületek ellen, amennyiben ennek okát ezeknek a jogoknak a gyakorlása képezi. Amennyiben a munkavállalók úgy ítélik meg, hogy elbocsátásukra vagy az általuk elszenvedett egyenértékű sérelemre ilyen alapon került sor, akkor a munkavállalóknak és az illetékes hatóságoknak vagy szervezeteknek képesnek kell lenniük arra, hogy kérjék a munkáltatótól az elbocsátás vagy az ezzel egyenértékű intézkedés megfelelően megalapozott indokolását.
- (44) Annak megállapítására vonatkozó bizonyítási teher, hogy az elbocsátásra vagy az ezzel egyenértékű sérelemre nem amiatt került sor, hogy a munkavállaló gyakorolta az irányelv által biztosított jogait, a munkáltatóra hárul, amennyiben a munkavállaló egy bíróság vagy egyéb illetékes hatóság vagy szerv előtt olyan tényeket mutat be, amelyekből arra lehet következtetni, hogy az elbocsátásra vagy az egyenértékű hatással járó intézkedésre emiatt került sor. A tagállamok számára lehetővé kell tenni, hogy ezt a szabályt ne alkalmazzák az olyan eljárásokban, amelyekben bíróságnak vagy egyéb illetékes hatóságnak vagy szervnek kell megvizsgálnia a tényeket, különös tekintettel azon rendszerekre, amelyekben az elbocsátást ilyen hatóságnak vagy szervnek kell előzetesen jóváhagynia.
- (45) A tagállamok hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat írnak elő arra az esetre, ha az ezen irányelv szerinti kötelezettségeket megsértik. A szankciók lehetnek többek között közigazgatási vagy pénzügyi szankciók, mint például bírságok vagy kártérítési kötelezettség, valamint egyéb típusú szankciók.
- (46) mivel ezen irányelvnek a célját, nevezetesen a munkafeltételeknek az átláthatóbb és kiszámíthatóbb foglalkoztatás előmozdításával történő javítását és a munkaerőnek a piachoz való alkalmazkodása biztosítását a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, az Unió szintjén azonban a közös minimumkövetelmények meghatározásának szükségessége miatt e cél jobban megvalósítható, az Unió intézkedéseket hozhat az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkében foglalt szubszidiaritás elvének megfelelően. Az említett cikkben foglalt arányosság elvének megfelelően ez az irányelv nem lépi túl az e cél eléréséhez szükséges mértéket.
- (47) Ez az irányelv minimumkövetelményeket állapít meg, ezzel meghagyja a tagállamok azon előjogát, hogy kedvezőbb rendelkezéseket vezessenek be vagy tartsanak fenn. A meglévő jogi keretek között megszerzett jogokat továbbra is alkalmazni kell, kivéve, ha ez az irányelv kedvezőbb rendelkezéseket vezet be. Ennek az irányelvnek a végrehajtása nem indokolhatja az ezen a területen már létező uniós jogban vagy a nemzeti jogban meghatározott, meglévő jogok korlátozását, és nem jelenthet jogalapot a munkavállalóknak az ezen irányelv hatálya alá tartozó területen nyújtott védelem általános szintjének csökkentésére. Nem indokolhatja különösen a nulla órás szerződések és hasonló foglalkoztatási szerződések alkalmazását.
- (48) Ezen irányelv végrehajtásakor a tagállamok nem írhatnak elő olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a mikro-, kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését. Ezért a tagállamok – elkerülendő, hogy a rendelkezések aránytalanul sújtsák a kis- és középvállalkozásokat – felkérést kapnak annak értékelésére, hogy az átültető jogi aktusuk milyen hatást gyakorol azokra, különös tekintettel a mikrovállalkozásokra és az adminisztratív terhekre, és hogy tegyék közzé ezeknek az értékeléseknek az eredményeit.

- (49) A tagállamok – a szociális partnerek erre vonatkozó együttes kérelmére – megbízhatják a szociális partnereket ennek az irányelvnek a végrehajtásával, feltéve, hogy a tagállamok megtesznek minden szükséges intézkedést annak érdekében, hogy mindenkor biztosítani tudják az ezen irányelv által elérni kívánt eredményeket. A nemzeti jognak és gyakorlatnak megfelelően továbbá megfelelő intézkedéseket kell hozniuk a szociális partnerek hatékony bevonásának biztosítására, valamint a szociális párbeszéd előmozdítására és fokozására az irányelv rendelkezéseinek végrehajtása érdekében.
- (50) A tagállamoknak meg kell tenniük a megfelelő intézkedéseket az ezen irányelvből eredő kötelezettségek teljesítésének biztosítására, például adott esetben ellenőrzések végzésével.
- (51) Tekintettel arra, hogy a 91/533/EGK irányelv célja, a hatálya és a tartalma tekintetében ez az irányelv jelentős változtatásokat tartalmaz, nem tekinthető megfelelő megoldásnak az említett irányelv átdolgozása. A 91/533/EGK irányelvet ezért hatályon kívül kell helyezni.
- (52) A tagállamoknak és a Bizottságnak a magyarázó dokumentumokról szóló, 2011. szeptember 28-i együttes politikai nyilatkozatával⁽¹³⁾ összhangban a tagállamok vállalták, hogy az átültető intézkedéseikről szóló értesítéshez indokolt esetben egy vagy több olyan dokumentumot mellékelnek, amely megmagyarázza az irányelv elemei és az azt átültető nemzeti jogi eszközök megfelelő részei közötti kapcsolatot. Ezen irányelv tekintetében a jogalkotó az ilyen dokumentumok megküldését indokoltnak tekinti,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

I. FEJEZET

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. cikk

Az irányelv célja, tárgya és hatálya

- (1) Az irányelv célja a munkafeltételek javítása az átláthatóbb és kiszámíthatóbb foglalkoztatás elősegítésével, miközben biztosítja a munkaerőpiac alkalmazkodóképességét.
- (2) Az irányelv minimális jogokat biztosít, amelyek minden olyan uniós munkavállalót megilletnek, aki az adott tagállamokban a hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel rendelkezik vagy munkaviszonyban áll, figyelembe véve a Bíróság ítélezési gyakorlatát is.
- (3) A tagállamok dönthetnek úgy, hogy nem alkalmazzák az irányelvben meghatározott kötelezettségeket az olyan munkavállalók esetében, akiknek egy négy egymást követő hétből álló referencia-időszakban az előre meghatározott és ténylegesen ledolgozott munkaidejük átlagosan nem haladja meg a heti három órát. Az ugyanazon vállalatot, csoportot vagy személyt alkotó vagy ezekhez tartozó munkáltatóknál végzett összes ledolgozott idő beleszámít ebbe az átlagosan háromórás időtartamba.
- (4) A (3) bekezdés nem alkalmazható azokra a munkaviszonyokra, amelyeknél a foglalkoztatás kezdete előtt nincs meghatározva a fizetett munka garantált mennyisége.

⁽¹³⁾ HL C 369., 2011.12.17., 14. o.

(5) A tagállamok meghatározhatják, hogy mely személyek felelősek az irányelv által a munkáltatók vonatkozásában meghatározott kötelezettségek teljesítéséért, feltéve, hogy minden ilyen kötelezettség teljesítésre kerül. A tagállamok továbbá dönthetnek úgy, hogy az említett kötelezettségek egy részét vagy egészét olyan természetes vagy jogi személyre kell átruházni, aki nem számít a munkaviszony egyik felének. Ez a bekezdés nem érinti a 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvet⁽¹⁴⁾.

(6) A tagállamok objektív indokok alapján rendelkezhetnek úgy, hogy a III. fejezetben meghatározott rendelkezések nem alkalmazandók a köztisztviselőkre, az közszolgáltatást nyújtó sürgősségi segélyszolgálatokra, a fegyveres erőkre, a rendészeti szervekre, a bírákra, az ügyészekre és a nyomozókra vagy az egyéb bűnüldöző szervekre.

(7) A tagállamok dönthetnek úgy, hogy nem alkalmazzák a 12. és 13. cikkben, valamint a 15. cikk (1) bekezdésének a) pontjában meghatározott kötelezettségeket az olyan természetes személyek esetében, akik háztartásokon belül járnak el munkáltatóként, amennyiben a munkavégzés e háztartások számára történik.

(8) Az irányelv II. fejezete a tengerészekre és a tengeri halászokra vonatkozik, anélkül hogy sértené a 2009/13/EK illetve az (EU) 2017/159 irányelv rendelkezéseit. A 4. cikk (2) bekezdésének m) és o) pontjában, valamint a 7., a 9., a 10. és a 12. cikkben foglalt kötelezettségek nem alkalmazandók a tengerészekre és a tengeri halászokra.

2. cikk

Fogalommeghatározások

Ezen irányelv alkalmazásában:

- a) „munkaidő-beosztás”: az az időbeosztás, amely meghatározza azokat a napokat és órákat, amikor a munkavégzés kezdődik és véget ér;
- b) „referenciaórák és -napok”: meghatározott napok azon időintervallumai, amelyeken belül a munkáltató kérésére munkavégzésre kerülhet sor;
- c) „munkarend”: a munkaidő megszervezésének módja és a munkáltató által meghatározott rendszernek megfelelő beosztása.

3. cikk

Információnyújtás

A munkáltató írásban tájékoztatja a munkavállalókat az ezen irányelv szerint előírt információkról. Az információkat papíron kell átadni és továbbítani, vagy feltéve, hogy a munkavállaló számára hozzáférhető, azok elektronikusan tárolhatók és kinyomtathatók, a munkáltatónak pedig meg kell őriznie a továbbítás vagy átvétel igazolását.

⁽¹⁴⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről (HL L 327., 2008.12.5., 9. o.).

II. FEJEZET

A MUNKAVISZONYRA VONATKOZÓ TÁJÉKOZTATÁS

4 cikk

Információnyújtási kötelezettség

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy a munkáltatók a munkavállalók számára tájékoztatást nyújtsanak a munkaviszony alapvető szempontjairól.
- (2) Az (1) bekezdésben említett tájékoztatásnak ki kell terjednie legalább a következőkre:
- a) a munkaviszonyban érintett felek kiléte;
 - b) a munkavégzés helye; amennyiben nincs állandó vagy szokás szerinti munkavégzési hely, utalás arra, hogy a munkavállaló különböző munkahelyeken végez munkát vagy szabadon dönthet a munkavégzés helyéről, valamint a vállalkozás bejegyzett székhelye, illetve, adott esetben, a munkáltató lakcíme;
 - c) a következők egyikére:
 - i. a munkavállaló által végzendő munka megnevezése, fokozata, jellege vagy kategóriája; vagy
 - ii. a munka rövid meghatározása, illetve leírása;
 - d) a munkaviszony kezdetének időpontja;
 - e) határozott idejű munkaviszony esetén a munkaviszony megszűnésének időpontja vagy várható időtartama;
 - f) a kölcsönzött munkavállalók esetében a kölcsönvevő vállalkozás megnevezése, amikor és amint az ismertté válik;
 - g) amennyiben kikötésre került, a próbaidő időtartama és feltételei;
 - h) a munkáltató által biztosított képzésekre való jogosultság, ha vannak ilyenek;
 - i) a munkavállalót megillető fizetett szabadság mértéke, illetve ha ez a tájékoztatás időpontjában nem állapítható meg, a fizetett szabadság kiadásának és meghatározásának módszere;
 - j) a munkaviszony megszüntetése esetén a munkáltató és a munkavállaló által betartandó eljárás, beleértve a formai követelményeket és a felmondási idők tartamát, vagy ha a felmondási idő hossza a tájékoztatás időpontjában nem állapítható meg, a felmondási idők meghatározásának módszere;
 - k) a munkabér, ideértve a kezdeti alapfizetést és bármilyen más összetevőket adott esetben külön-külön feltüntetve, és a munkavállalót megillető munkabér kifizetésének gyakorisága és módja;
 - l) ha a munkarend teljes mértékben vagy többnyire kiszámítható, akkor a munkavállaló rendes munkanapjának vagy munkahetének hossza, illetve bármilyen, a túlórákkal és azok munkabérével kapcsolatos megállapodás, továbbá adott esetben a több műszakos munkavégzéssel kapcsolatos bármilyen intézkedések;

- m) ha a munkarend egyáltalán nem vagy többnyire nem kiszámítható, a munkáltatónak az alábbiakról kell tájékoztatnia a munkavállalót:
- i. a változó munkaidő-beosztás elve, a garantált fizetett órák száma és a garantált órákon kívül végzett munka munkabére;
 - ii. a referenciaórák- és napok, amikor a munkavállaló munkavégzésre kötelezhető;
 - iii. a munkavállalót megillető minimális előzetes értesítési időszak a munkavégzés kezdetéről, és adott esetben a 10. cikk (3) bekezdésében említett lemondás határideje;
- n) a munkavállaló munkakörülményeit meghatározó kollektív szerződések, vagy ha a kollektív szerződéseket a vállalkozáson kívül speciális közös testületek vagy intézmények kötik meg, annak a testületnek vagy intézménynek a megnevezése, amelynek keretében a megállapodásokat megkötötték;
- o) amennyiben ez a munkáltató felelőssége, a munkaviszonyhoz kapcsolódó társadalombiztosítási járulékokat megkapó társadalombiztosítási szervek kiléte, valamint a szociális biztonsággal kapcsolatos, a munkáltató által biztosított bármilyen védelem.

(3) Szükség esetén a (2) bekezdés g)–l) és o) pontjában említett tájékoztatás megadható az az ezekre a pontokra irányadó törvényi, rendeleti, közigazgatási, illetve egyéb kötelező rendelkezésekre, vagy a kollektív szerződésekre történő hivatkozással.

5. cikk

A tájékoztatás ideje és eszközei

(1) Amennyiben a 4. cikk (2) bekezdésének a)–e), g), k), l) és m) pontjában említett tájékoztatást nem adták meg korábban, akkor azt munkavállaló számára közvetlenül kell megadni egy vagy több dokumentum formájában az első munkanapon kezdődő és legkésőbb a hetedik naptári napon végződő időszak során. A 4. cikk (2) bekezdésében említett egyéb információkat a munkavállaló számára az első munkanaptól számított egy hónapon belül egy dokumentum formájában egyidejűleg kell megadni.

(2) A tagállamok kidolgozhatják az (1) bekezdésben említett dokumentumok sablonjait és mintáit, amelyeket többek között egy egységes nemzeti honlapon vagy egyéb megfelelő eszközökön keresztül elérhetővé téve, a munkavállalók, illetve a munkáltatók rendelkezésére bocsátanak.

(3) A tagállamok biztosítják, hogy a vonatkozó jogi keretet meghatározó törvényekre, rendeletekre, közigazgatási és egyéb kötelező rendelkezésekre, illetve az általánosan alkalmazandó kollektív szerződésekre vonatkozó és a munkáltatók által ismertetendő információk egyértelmű és átlátható módon, mindenre kiterjedően, távolról és elektronikus úton könnyedén, többek között a már meglévő internetes portálokon keresztül általánosan és ingyenesen hozzáférhető legyenek.

6. cikk

A munkaviszony módosítása

(1) A tagállamok biztosítják, hogy a munkaviszony 4. cikk (2) bekezdésében említett feltételeiben, valamint a más tagállamokba vagy harmadik országokba küldött munkavállalók részére a 7. cikk értelmében biztosított kiegészítő információkban beállt bármilyen módosításról a munkáltató a lehető leghamarabb, de legkésőbb a módosítás hatálybalépésének napján, dokumentum formájában tájékoztassa a munkavállalót.

(2) Az (1) bekezdésben említett dokumentum kiállítása nem kötelező olyan módosítások esetén, amelyek csupán az olyan törvényi, rendeleti, közigazgatási, illetve egyéb kötelező rendelkezésekben vagy kollektív szerződésekben bekövetkező módosításokat tükrözik, amelyekre az 5. cikk (1) bekezdésében és adott esetben a 7. cikkben említett dokumentumok utalnak.

7. cikk

A más tagállamokba vagy harmadik országokba küldött munkavállalók kiegészítő tájékoztatása

(1) A tagállamok biztosítják, hogy amennyiben egy munkavállalónak a feladatait a szokásos munkavégzés helye szerinti tagállamtól eltérő tagállamban vagy harmadik országban kell végeznie, akkor a munkáltató a munkavállaló kiutazása előtt átadja az 5. cikk (1) bekezdésében említett dokumentumokat, amelyeknek legalább az alábbi kiegészítő információkat kell tartalmazniuk:

- a) az ország vagy országok, amelyekben a külföldi munkát végeznie kell, illetve e munkavégzés várható időtartama;
- b) a pénznem megnevezése, amelyben a munkabért kifizetik;
- c) adott esetben a munkavégzéssel járó pénzbeli vagy természetbeni előnyök;
- d) arra vonatkozó információ, hogy a munkavállaló hazatelepítéséről gondoskodnak-e, és ha igen, a munkavállaló hazatérésének feltételei.

(2) A tagállamok biztosítják, hogy a 96/71/EK irányelv hatálya alá tartozó kiküldött munkavállalók a fentiekben túl az alábbiakról is tájékoztatásban részesüljenek:

- a) a munkabér, amelyre a munkavállaló a fogadó tagállam vonatkozó jogszabályai szerint jogosult;
- b) amennyiben alkalmazandó a kiküldetéshez kapcsolódó juttatások, valamint az utazási, étkezési és lakhatási költségek megtérítésére vonatkozó rendelkezések;
- c) a fogadó tagállam által a 2014/67/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv⁽¹⁵⁾ 5. cikkének (2) bekezdése szerint kifejlesztett egységes hivatalos nemzeti honlapra mutató hivatkozás.

(3) Az (1) bekezdés b) pontjában és a (2) bekezdés a) pontjában említett tájékoztatás, adott esetben megadható az érintett tájékoztatás tekintetében irányadó törvényi, rendeleti és közigazgatási, illetve egyéb kötelező jogi aktusok vagy kollektív szerződések konkrét rendelkezéseire történő hivatkozással.

(4) Hacsak ha a tagállamok másképp rendelkeznek, az (1) és a (2) bekezdés rendelkezései nem alkalmazandók, ha a munkavégzés szokásos helyének számító tagállamon kívüli egyes munkavégzési időszakok nem haladják meg a négy egymást követő hetet.

III. FEJEZET

MUNKAFELTÉTELEKRE VONATKOZÓ MINIMUMKÖVETELMÉNYEK

8. cikk

A próbaidő maximális időtartama

(1) A tagállamok biztosítják, hogy amennyiben egy munkaviszony a nemzeti jogban vagy gyakorlatban meghatározott próbaidő kikötését is tartalmazza, a próbaidő időtartama ne haladhassa meg a hat hónapot.

(2) Határozott idejű munkaviszony esetén a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a próbaidő hossza arányos legyen a szerződés várható időtartamával és a munka jellegével. Ugyanarra a munkakörre és ugyanazokra a feladatokra vonatkozó szerződés meghosszabbítása esetén a munkaviszonyt nem lehet új próbaidőhöz kötni.

⁽¹⁵⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/67/EU irányelve (2014. május 15.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv érvényesítéséről és a belső piaci információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködéséről szóló 1024/2012/EU rendelet (az IMI-rendelet) módosításáról (HL L 159., 2014.5.28., 11. o.).

(3) A tagállamok kivételes jelleggel hosszabb próbaidőről is rendelkezhetnek, ha ezt a munka jellege indokolja vagy erre a munkavállaló érdekében kerül sor. Azokban az esetekben, amikor a munkavállaló a próbaidő alatt távol volt a munkahelyétől, a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy a próbaidőt meg lehessen hosszabbítani egy, a távollét hosszának megfelelő időtartammal.

9. cikk

Párhuzamos foglalkoztatás

(1) A tagállamok biztosítják, hogy a munkáltatók ne akadályozhassák meg a munkavállalókat abban, hogy másik munkáltatónál is munkát vállaljanak a munkáltatóval meghatározott munkaidő-beosztás idején kívül, és hogy a munkavállalók ezért ne részesüljenek hátrányos bánásmódban.

(2) A tagállamok feltételeket határozhatnak meg az összeférhetlenségi korlátozások munkáltatók általi alkalmazására, olyan objektív okokból, mint az egészség és biztonság, az üzleti titkok védelme, a közszolgálat integritása vagy az összeférhetlenség elkerülése céljából.

10. cikk

A munka minimális kiszámíthatósága

(1) A tagállamok biztosítják, hogy amennyiben egy munkavállaló munkarendje teljes mértékben vagy többnyire kiszámíthatatlan, akkor a munkáltató csak abban az esetben kérhet munkavégzést a munkavállalótól, ha mindkét alábbi feltétel teljesül:

- a) a munkára a 4. cikk (2) bekezdése m) pontja ii. alpontjának megfelelően előre megállapított referenciaórákban és -napokon kerül sor; valamint
- b) a munkáltató a 4. cikk (2) bekezdése m) pontja iii. alpontjának megfelelően a nemzeti joggal, kollektív szerződésekkel vagy gyakorlattal összhangban észszerű értesítési időn belül tájékoztatja munkavállalóját a munkavégzés elrendeléséről.

(2) Ha az (1) bekezdésben foglalt egyik vagy mindkét követelmény nem teljesül, a munkavállalónak hátrányos következmények nélkül joga van az elrendelt munkavégzést visszautasítani.

(3) Amennyiben a tagállamok lehetővé teszik a munkáltató számára azt, hogy ellentételezés nélkül visszavonja a munkavégzés elrendelését, a tagállamok a nemzeti joggal, kollektív szerződésekkel vagy gyakorlattal összhangban megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállaló ellentételezésre jogosult legyen, amennyiben a munkáltató meghatározott észszerű határidőn kívül vonja vissza a munkavállaló által korábban elfogadott elrendelt munkavégzést.

(4) A tagállamok a nemzeti joggal, kollektív szerződésekkel vagy gyakorlatokkal összhangban szabályokat határozhatnak meg e cikk alkalmazásának módozataira vonatkozóan.

11. cikk

A behívásos munkaszerződésekre vonatkozó kiegészítő intézkedések.

Amennyiben a tagállamok lehetővé teszik a behívásos vagy hasonló munkaszerződések alkalmazását, a visszaélészerű gyakorlatok megelőzése érdekében a következő intézkedések közül egyet vagy többet meg kell hozniuk:

- a) a behívásos vagy hasonló munkaszerződések alkalmazásának és időtartamának korlátozása;
- b) olyan munkaszerződés meglétére vonatkozó megdönthető vélelem, amely egy adott időszakban ledolgozott átlagos munkaórák alapján meghatározza a fizetett munkaórák minimális számát;

c) a visszaélészerű gyakorlatok hatékony megelőzését biztosító egyéb egyenértékű intézkedések.

A tagállamok tájékoztatják a Bizottságot ezekről az intézkedésekről.

12. cikk

Másik foglalkoztatási formára való áttérés

(1) A tagállamok biztosítják, hogy azoknak a munkavállalóknak, akik letöltötték az esetleges próbaidőt és eltöltöttek legalább hat hónapnyi munkavégzési időt ugyanannál a munkáltatónál, lehetőségük legyen munkáltatójuktól kiszámíthatóbb és biztonságosabb munkafeltételekkel járó foglalkoztatási formát kérelmezni, amennyiben az rendelkezésre áll, és hogy e kérelmükre indokolással ellátott írásbeli választ kapjanak. A tagállamok korlátozhatják az e cikk szerinti kötelezettséget keletkeztető kérelmek benyújtásának gyakoriságát.

(2) A tagállamok biztosítják, hogy a munkáltató a kérelem időpontjától számított egy hónapon belül az (1) bekezdésben említett indokolással ellátott írásos választ adjon rá. A munkáltatóként eljáró természetes személyek, illetve a mikro-, kis- és középvállalkozások számára a tagállamok legfeljebb három hónapra meghosszabbíthatják ezt a határidőt, és az ugyanazon munkavállalótól érkező ismételt kérelmek esetében engedélyezhetik a szóbeli válasz lehetőségét, ha a munkavállaló helyzetére vonatkozó válasz indoklása változatlan marad.

13. cikk

Kötelező képzés

A tagállamok biztosítják, hogy amikor az uniós vagy nemzeti jog vagy a kollektív szerződések előírják a munkáltatók számára, hogy biztosítsák a munkavállalók részére a feladatuk elvégzéséhez szükséges képzést, akkor ez a képzés ne járjon kiadásokkal a munkavállalók számára, számítson bele a munkaidőbe és adott esetben munkaidőben kerüljön rá sor.

14. cikk

Kollektív szerződések

A tagállamok engedélyezhetik a szociális partnerek számára, hogy a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban olyan kollektív szerződésekről tárgyaljanak, illetve olyan kollektív szerződéseket tartsanak fenn, kössenek vagy juttassanak érvényre, amelyek a munkavállalók teljes védelmének garantálása mellett a 8–13. cikkben meghatározott munkafeltételektől eltérő feltételeket határoznak meg a munkavállalók számára.

IV. FEJEZET

HORIZONTÁLIS RENDELKEZÉSEK

15. cikk

Jogi vélelmek és korai vitarendezési mechanizmusok

(1) A tagállamok biztosítják, hogy amennyiben egy munkavállaló nem kapta meg kellő időben az 5. cikk (1) bekezdésében vagy a 6. cikkben említett dokumentumok mindegyikét vagy egy részét, akkor az alábbiak közül az egyik vagy mindkettő alkalmazandó:

- a) a munkavállaló a tagállam által meghatározott előnyös vélelemre jogosult, amelyet a munkáltatók megdönthetnek;
- b) a munkavállaló számára lehetővé kell tenni, hogy panaszt tegyen egy illetékes hatóságnál vagy szervnél, valamint időben és hatékony módon megfelelő jogorvoslatban részesüljön.

(2) A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az (1) bekezdésben említett vélelmek és mechanizmusok igénybevételére csak abban az esetben kerülhet sor, ha mulasztásról a munkáltató tájékoztatást kap, és ha a munkáltató ezt követően elmulasztotta időben rendelkezésre bocsátani a hiányzó információkat.

16. cikk

Jogorvoslathoz való jog

A tagállamok gondoskodnak arról, hogy az ezen irányelvből fakadó jogok megsértése esetén a munkavállalók részére – beleértve azokat is, akiknek a munkaviszonya már megszűnt – biztosított legyen a tényleges és pártatlan vitarendezés lehetősége, valamint a jogorvoslathoz való jog.

17. cikk

A hátrányos bánásmód vagy következmények elleni védelem

A tagállamok bevezetik az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy megvédjék a munkavállalókat – ideértve a munkavállalók képviselőit is – attól, hogy a munkáltatóhoz benyújtott panaszokból vagy az ebben az irányelvben biztosított jogok érvényre juttatása érdekében indított bármely eljárásból fakadóan a munkáltató hátrányos bánásmódban részesítse őket, illetve hogy az ilyen panaszok vagy eljárások hátrányos következményekkel járjanak rájuk nézve.

18. cikk

Elbocsátás elleni védelem és bizonyítási teher

(1) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket, hogy megtiltsák a munkavállalóknak az irányelv által biztosított jogaik gyakorlására való hivatkozással történő elbocsátását, az ezzel egyenértékű intézkedéseket és az elbocsátásukat célzó előkészületeket.

(2) Amennyiben a munkavállalók úgy ítélik meg, hogy elbocsátásukra vagy az ezzel egyenértékű hatással járó intézkedésekre azon az alapon került sor, hogy gyakorolták az irányelv által biztosított jogaikat, kérhetik a munkáltatótól az elbocsátás vagy az ezzel egyenértékű intézkedés megfelelően megalapozott indoklását. A munkáltatónak az említett indokokat írásban kell közölnie.

(3) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy amennyiben a (2) bekezdésben említett munkavállalók bíróság vagy egyéb illetékes hatóság vagy szerv előtt olyan tényeket állítanak, amelyek alapján vélelmezni lehet, hogy ilyen elbocsátásra vagy egyenértékű intézkedésre került sor, a munkáltató legyen köteles bizonyítani, hogy az elbocsátásra nem az (1) bekezdésben említett okokból került sor.

(4) A (3) bekezdés nem érinti a tagállamok azon jogát, hogy a munkavállaló számára kedvezőbb bizonyítási szabályokat vezessenek be.

(5) A tagállamoknak a (3) bekezdést nem kell alkalmazniuk azon eljárásokra, amelyekben a bíróság vagy más illetékes hatóság vagy szerv feladata a tényállás feltárása.

(6) Ellenkező tagállami rendelkezés hiányában a (3) bekezdés nem vonatkozik a büntetőeljárásokra.

19. cikk

Szankciók

A tagállamok megállapítják az ezen irányelv alapján elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése és az ezen irányelv hatálya alá tartozó jogokra vonatkozóan már hatályban lévő rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó szabályokat. A szankcióknak hatékonyaknak, arányosaknak és visszatartó erejűeknek kell lenniük.

V. FEJEZET

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

20. cikk

Az alacsonyabb védelem és kedvezőbb feltételeket biztosító rendelkezések

(1) Ez az irányelv nem jelenthet jogalapot a munkavállalóknak a tagállamok által már biztosított védelem általános szintjének csökkentésére.

(2) Ez az irányelv nem érinti a tagállamok azon előjogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, vagy a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását szorgalmazzák vagy engedélyezzék.

(3) Ez az irányelv nem sérti az Unió egyéb jogi aktusai által a munkavállalók számára biztosított jogokat.

21. cikk

Átültetés és végrehajtás

(1) A tagállamok meghozzák az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy ennek az irányelvnek 2022. augusztus 1-ig megfeleljenek. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

(2) Amikor a tagállamok elfogadják az (1) bekezdésben említett intézkedéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

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

(4) A tagállamoknak nemzeti joguknak és gyakorlatuknak megfelelően megfelelő intézkedéseket kell hozniuk a szociális partnerek hatékony bevonásának biztosítására, valamint a szociális párbeszéd előmozdítására és fokozására az irányelv rendelkezéseinek végrehajtása érdekében.

(5) A tagállamok – a szociális partnerek erre vonatkozó együttes kérelmére – megbízhatják a szociális partnereket ennek az irányelvnek a végrehajtásával, feltéve, hogy a tagállamok megtesznek minden szükséges intézkedést annak érdekében, hogy mindenkor biztosítani tudják az ezen irányelv által elért kívánt eredményeket.

22. cikk

Átmeneti intézkedések

Az ezen irányelvben megállapított jogokat és kötelezettségeket legkésőbb 2022. augusztus 1-ig minden munkaviszonyra alkalmazni kell. Mindazonáltal a munkáltatóknak az 5. cikk (1) bekezdésében, valamint a 6. és a 7. cikkben említett dokumentumokat csak az említett időpontban már alkalmazásban álló munkavállalók kérésére kell biztosítaniuk vagy kiegészíteniük. Az ilyen jellegű kérelem elmaradása nem jelenti azt, hogy a munkavállalók kikerülnek a 8–13. cikk értelmében biztosított minimális jogokra vonatkozó rendelkezések hatálya alól.

23. cikk

A Bizottság által végzett felülvizsgálat

2027. augusztus 1-ig a Bizottság a tagállamokkal és az uniós szintű szociális partnerekkel folytatott konzultáció után és a mikro-, kis- és középvállalkozásra kifejtett hatások figyelembevételével felülvizsgálja ezen irányelv végrehajtását, és adott esetben javaslatot tesz jogalkotási módosításokra.

24. cikk

Hatályon kívül helyezés

A 91/533/EGK irányelv 2022. augusztus 1-én hatályát veszti. A hatályon kívül helyezett irányelvre történő hivatkozásokat ezen irányelvre történő hivatkozásként kell értelmezni.

25. cikk

Hatálybalépés

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

26. cikk

Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, 2019. június 20-án.

az Európai Parlament részéről

az elnök

A. TAJANI

a Tanács részéről

az elnök

G. CIAMBA
