

Brüsszel, 2017.12.21.
COM(2017) 797 final

2017/0355 (COD)

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről

{SWD(2017) 478 final} - {SWD(2017) 479 final}

INDOKOLÁS

1. A JAVASLAT HÁTTERE

A munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről szóló 91/533/EGK irányelv („írásvonal tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelv”) elfogadása óta a munka világa jelentős változásokon ment keresztül. Az elmúlt 25 évben a munkaerőpiac rugalmasságának növekedése volt megfigyelhető. 2016-ban a munkaszerződések egynegyede „nem hagyományos” foglalkoztatási formákra vonatkozott, az elmúlt tíz évben pedig az összes új munkahely több mint fele „nem hagyományos” formát öltött¹. A digitalizáció megkönnyítette az új foglalkoztatási formák kialakulását, a demográfiai változások pedig az aktív népesség sokszínűbbé válását eredményezte. Az új foglalkoztatási formák által biztosított rugalmasság jelentős mértékben hozzájárult a munkahelyek létrehozásához és a munkaerőpiac növekedéséhez. 2014 óta több mint ötmillió munkahelyet hoztak létre, amelyből szinte 20 % új foglalkoztatási formáknak felel meg. Az új foglalkoztatási formák gazdasági változásokhoz való alkalmazkodásának képessége új üzleti modellek kialakulását tette lehetővé, többek között a közösségi gazdaságban is, illetve olyan személyek számára tette lehetővé a munkaerőpiacra való belépést, akik azt megelőzően ki voltak szorítva. Az EU-ban jelenleg összesen 236 millió nő és férfi dolgozik, ami azt jelenti, hogy az Unióban minden eddigénél magasabb a foglalkoztatás szintje.

Ezek a tendenciák ugyanakkor bizonyos munkaviszonyok vonatkozásában instabilitáshoz és a kiszámíthatóság hiányának növekedéséhez vezettek, különösen a legbizonytalanabb helyzetben lévő munkavállalók esetében. A nem megfelelő jogi keretek a különböző nem hagyományos formákban foglalkoztatott munkavállalókat nem egyértelmű vagy tisztességtelen gyakorlatoknak tehetik ki, illetve megnehezíthetik a jogait érvényesítését. 4–6 millió munkavállalót behívásos vagy időszakos foglalkoztatásra vonatkozó szerződésekkel alkalmaznak, és sokan közülük kevés információval rendelkeznek arra vonatkozóan, hogy mikor és mennyi ideig fognak dolgozni. Mintegy 1 millió munkavállaló szerződése kizárólagossági záradékot tartalmaz, amely megakadályozza őket abban, hogy másik munkáltatónál is munkát vállaljanak². Az ideiglenes munkavállalók csak egynegyedének sikerül állandó álláshelyre váltania, a nem önként vállalt részmunkaidős foglalkoztatás aránya pedig 2016-ban elérte a 28 %-ot³. A rugalmasabb munkafeltételek bizonytalanságot eredményezhetnek a vonatkozó jogokkal kapcsolatban⁴.

Válaszként egyes tagállamok új jogszabályokat léptettek életbe, a nemzeti szociális partnerek pedig új kollektív szerződéseket dolgoztak ki, amelynek eredményeképp egyre nagyobb az eltérés az unión belüli szabályozási rendszerek között. Ez a helyzet növeli a szociális normák aláásásán alapuló verseny kockázatát, ami káros következményekkel jár úgy a tisztességtelen és nem fenntartható versenykényszer alá kerülő munkáltatók, mint az adóbevételektől és

¹ A nem hagyományos formák közé tartoznak az állandó részmunkaidős, illetve az ideiglenes teljes munkaidős és részmunkaidős foglalkoztatások.

² „Az írásvonal tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelv felülvizsgálatára vonatkozó hatásvizsgálatot támogató tanulmány” – Stratégiai és Értékelési Szolgáltatások Központja (CSES), valamint Központi és Vezetési Intézet (PPMI).

³ EU munkaerő-felmérés (EU-28, 2016).

⁴ Bizottsági közlemény: A közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrend, COM(2016)356 final.

társadalombiztosítéki járulékoktól eső tagállamok számára. A kihívást azt jelenti, hogy az EU versenyképességét garantáló dinamikus innovatív munkaerőpiacokat oly módon kell kialakítani, hogy minden munkavállaló számára alapvető védelmet nyújtsanak, a munkáltatók számára biztosítsák a termelékenység hosszú távú növekedését, valamint az egész unióban lehetővé tegyék a konvergenciát a jobb élet- és munkakörülmények felé.

Ez a kezdeményezés a Bizottság egyik fő intézkedése, amelybe annak nyomán kezdett, hogy az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság a tisztességes munkafeltételek és növekedés témájában 2017. november 17-én Göteborgban megtartott szociális csúcstalálkozón közösen kihirdetett a szociális jogok európai pillérét⁵. A pillér a munka világának változó realitásait szem előtt tartva iránymutatásként szolgál a szociális normák megújított felfelé irányuló konvergenciájához. Ez az irányelv elsősorban a pillér 5. („Biztonságos és rugalmas foglalkoztatás”) és 7. („Tájékoztatás a munkaviszony feltételeiről és védelem elbocsátás esetén”) alapelveihez járul hozzá⁶. A kezdeményezést Juncker elnök és Timmermans első alelnök jelentették be 2017. szeptember 13-i szándéknyilatkozatunkban, és a Bizottság munkaprogramjának részét képezi.

A javaslat két egymással összefüggő kihívásra kínál megoldást. Egyrészt a 91/533/EGK irányelvnek a Bizottság „célravezető és hatásos szabályozás” elnevezésű programjának (REFIT) keretében végzett értékelése⁷ hiányosságokat azonosított az irányelv személyi és tárgyi hatályát illetően, valamint rámutatott arra, hogy felülvizsgálatával hogyan javítható a hatékonysága. Másrészt a szociális jogok európai pillérével kapcsolatban folytatott nyilvános konzultáció⁸ rávilágított az aktuális uniós szociális vívmányok és a munkaerőpiac közelmúltbeli változásai közötti szakadékokra. Ezt a tényt az Európai Parlament is hangsúlyozta a pillérre vonatkozó 2017. januári állásfoglalásában. A Parlament felhívást intézett a meglévő uniós jog olyan módon történő kiegészítésére, amely garantálja a meglévő minimumszabályok kiterjesztését az új típusú munkaviszonyokra, az uniós jog végrehajtásának javítását, a jogbiztonság növekedését az egységes piacon, valamint a hátrányos megkülönböztetés megelőzését, és ezáltal a szerződés típusától vagy a munkaviszonytól függetlenül minden munkavállaló számára biztosítja az alapvető érvényesíthető jogokat⁹. A munkakörülményekről és a bizonytalan foglalkoztatásról szóló, 2017. júliusi állásfoglalásában az Európai Parlament felkérte a Bizottságot, hogy az új foglalkoztatási formák figyelembevétele érdekében vizsgálja felül az írásos tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelvet¹⁰. Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság, illetve a Régiók Bizottsága a pillérre vonatkozó véleményében rávilágított a munkavállalók védelmének területén tapasztalható hiányosságokra, illetve hangsúlyozta, hogy uniós szintű

⁵ <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13129-2017-INIT/hu/pdf>

⁶ 7. alapelv: „A munkavállalóknak joguk van a munkaviszony megkezdésekor írásban tájékoztatást kapni a munkaviszonyból eredő jogaikról és kötelezettségeikről, beleértve a próbaidő alatti időszakot is...”

⁷ Az írásos tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelv (91/533/EGK irányelv) REFIT-értékelése, SWD(2017)205 final.

⁸ „A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a szociális jogok európai pillérének létrehozásáról” című dokumentumot kísérő, a nyilvános konzultációról készített jelentés, SWD(2017)206 final.

⁹ Az Európai Parlament 2017. január 19-i állásfoglalása a szociális jogok európai pilléréről.

¹⁰ Az Európai Parlament 2017. július 4-i állásfoglalása a munkakörülményekről és a bizonytalan foglalkoztatásról.

fellépésre van szükség a tisztességes munkafeltételek keretének meghatározásához, illetve a rugalmasság és a biztonság közötti egyensúly megteremtéséhez¹¹.

2017. április 26-án, illetve 2017. szeptember 21-én a Bizottság az Európai Unió Működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 154. cikke szerint útjára indította az európai szociális partnerek konzultációjának két szakaszát az uniós fellépés lehetséges irányáról és tartalmáról¹². A szociális partnerek nem kezdték meg a szerződéses kapcsolatok, így megállapodások létrejöttét célzó, az EUMSZ 155. cikke szerinti párbeszédet. A szociális partnerekkel folytatott konzultáció során megfogalmazott megfigyelések alapján a Bizottság az EUMSZ rendelkezéseivel összhangban előterjeszti ezt az irányelvre vonatkozó javaslatot.

A javasolt irányelv **általános célkitűzése** a biztonságosabb és kiszámíthatóbb foglalkoztatás elősegítése, miközben biztosítja a munkaerőpiac alkalmazkodóképességét és javítja az élet- és munkakörülményeket.

Az általános célkitűzés elérését lehetővé tevő **egyedi célkitűzések** a következők:

1. a munkavállalók hozzáféréseinek javítása a munkafeltételeikre vonatkozó információkhoz;
2. a munkafeltételek javítása az összes munkavállaló, különösképpen az új és nem hagyományos formában foglalkoztatott munkavállalók számára, miközben teret hagy az alkalmazkodásnak és a munkaerőpiaci innovációnak;
3. a munkafeltételekre vonatkozó normáknak való megfelelés javítása hatékonyabb végrehajtás útján; valamint
4. a munkaerőpiac átláthatóságának javítása, anélkül hogy túlzott terheket róna a különböző méretű vállalkozásokra.

A javasolt irányelv egy olyan új eszközzel fogja helyettesíteni az írásos tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelvet, amely minden munkavállaló számára biztosítja a munkafeltételek átláthatóságát, valamint új anyagi jogokat biztosít, a munkafeltételek kiszámíthatóságának és biztosságának javítása érdekében, különösen a bizonytalan foglalkoztatási helyzetben lévő személyek számára. Ezt a II. fejezet azon rendelkezésével kívánja elérni, amely a munkaviszonyra vonatkozó frissített alapvető tájékoztatást ír elő minden uniós munkavállaló számára, beleértve azt a becslések szerint 2–3 millió személyt is, akik jelenleg nem esnek az írásos tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelv hatálya alá, amely a „munkavállaló” és a „munkaviszony” fogalmának meghatározását a tagállami jogszabályokra hagyja. Az irányelv személyi hatályának egyértelműsítéséhez az Európai Unió Bíróságának (EUB) a munkavállalói jogállás megállapítására vonatkozó állandó ítélkezési gyakorlata alapján meghatározásra kerül a „munkavállaló” fogalma, a személyi hatály kiterjesztésének érdekében pedig korlátozva lesz a tagállamok azon lehetősége, hogy kizárják a rövid idejű vagy alkalmi munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalókat. A III. fejezetben szereplő új minimumkövetelmények megszabják a próbaidők maximális időtartamát, lefektetnek egy általános szabályt, miszerint egy munkavállaló nem akadályozható meg abban, hogy a munkarenden kívül másik munkáltatónál is munkát vállaljon, valamint meghatározzák a munkaidő nagyobb fokú kiszámíthatóságára és a változó munkaidő-beosztású személyek esetében az észszerű előzetes értesítésre vonatkozó jogokat, a kiszámíthatóbb és biztonságosabb foglalkoztatási formára való áttérés kérelmezésének

¹¹ Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2017. január 25-i SOC/542 számú véleménye. Régiók Bizottsága, 2017. október 11-i vélemény a szociális jogok európai pilléréről.

¹² C(2017)2611 final és C(2017)6121 final.

lehetőségét, illetve az ingyenes kötelező képzésekhez való jogot. A lefektetett jogok azokra a rendelkezésekre alapulnak, amelyek a 91/533/EGK irányelv végrehajtásában tapasztalható hiányosságok megszüntetését célozzák, és a hasonló helyzeteket érintő uniós szociális vívmányok egyéb elemeiből származó végrehajtási intézkedéseket vesznek át¹³.

Ahelyett, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról, a határozott ideig tartó munkaviszonyról vagy a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló irányelvekhez¹⁴ hasonlóan egy bizonyos foglalkoztatási típusra korlátozódna, a javasolt irányelv alapszintű egyetemes védelmet fog biztosítani minden meglévő és jövőbeli munkaszerződésre kiterjedően. Egy ilyen irányelv hatékonyabb eszköznek fog bizonyulni mint a bizonyos foglalkoztatási formákat célzó különálló jogalkotási kezdeményezések, amelyek könnyen meghaladottá válhatnak a munkaerőpiacon tapasztalható gyors ütemű változások következtében. A javasolt irányelvnek meg kell alkotnia a jogi keretet az új, rugalmas foglalkoztatási formák jövőbeli pozitív fejlődéséhez.

A javaslat várhatóan számos előnnyel fog járni. Az összes munkavállaló vonatkozásában, beleértve a rövid távú és alkalmi munkaviszonyban lévőket is, egyértelmű munkafeltételeket és új minimumszabályokat fog biztosítani. Bár a rugalmasság adott esetben marginálisan csökken, a munkáltatók várhatóan profitálni fognak a nagyobb jogbiztonság által garantált fenntarthatóbb versenyből, illetve a motiváltabb és termelékenyebb munkaerőből, miközben a szerződéses stabilitás és a munkavállalók megtartása is javulni fog. A társadalom egészének pedig előnyére válik az adók és a társadalombiztosítási járulékok alapjának növekedése.

- **Összhang a szabályozási terület jelenlegi rendelkezéseivel**

A javasolt irányelv a következő másodlagos uniós jogi aktusokat egészíti ki:

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

A REFIT-értékelés ajánlásai alapján és a 96/71/EK irányelv vonatkozó rendelkezéseit alapul véve a javasolt irányelv 6. cikke meghatározza, hogy milyen írásos tájékoztatást kell nyújtani a külföldre küldött munkavállalók számára, beleértve azokat is, akiket egy másik uniós tagállamba küldenek ki.

A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló 97/81/EK tanácsi irányelv és a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló 1999/70/EK tanácsi irányelv

A javasolt irányelv 10. cikke kiegészíti a részmunkaidős munkavállalókra és a határozott ideig tartó munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó két említett irányelv rendelkezéseit, és lehetőséget biztosít a munkavállalók számára, hogy kiszámíthatóbb és biztonságosabb munkafeltételeket biztosító foglalkoztatási formát kérelmezhessenek, amennyiben az rendelkezésre áll, valamint írásos választ kapjanak a munkáltatótól.

2008/104/EK irányelv a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről

¹³ 2006/54/EK irányelv (a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (átdolgozott szöveg)), 2000/43/EK irányelv (a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról) és 2000/78/EK irányelv (a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról).

¹⁴ 97/81/EK tanácsi irányelv (részmunkaidős foglalkoztatás), 1999/70/EK tanácsi irányelv (határozott ideig tartó munkaviszony), 2008/104/EK irányelv (munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés).

A REFIT-értékelés megállapította, hogy az írásos tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelv jobban figyelembe vehetné a 2008/104/EK irányelvet azzal, ha kifejezetten kiterjedne a kölcsönzött munkavállalókra, és kimondaná, hogy a kölcsönvevő vállalkozásnak kötelessége a kölcsönzött munkavállaló közvetlen tájékoztatása a foglalkoztatás feltételeiről. Erre a javasolt irányelv 2. cikke terjed ki, amely meghatározza a munkavállalói és a munkáltatói jogállás megállapításának kritériumait, valamint az 1. cikk is foglalkozik a kérdéssel, kimondva, hogy a munkáltatói funkciókat több gazdálkodó egység is betöltheti.

Emellett a javasolt irányelv III. fejezetének rendelkezései elősegítik a munkavállalók biztonság- és egészségvédelmét garantáló munkaidő-szervezés elérését, amellyel a munkaidő egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv foglalkozik.

A gyakorlathoz tekintetében a Bizottság megjegyzi, hogy a szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszeréről szóló 2014. március 10-i tanácsi ajánlás ezen személyek számára már megfelelő védelmet biztosít. A Bizottság hasonló keretrendszerre tett javaslatot a tanulószerveződéses gyakorlati képzésben részt vevő személyek vonatkozásában is¹⁵.

A javasolt irányelv 13–18. cikkében található végrehajtási rendelkezések a meglévő uniós szociális vívmányok rendelkezéseire alapulnak és kiegészítik azokat, ahogy az a javasolt irányelv cikkeit bemutató szakaszban részletezve van.

• **Összhang az Unió egyéb szakpolitikáival**

A javasolt irányelv hozzájárul a szociális jogok európai pillérében meghatározott alábbi alapelvek végrehajtásához:

1. alapelv: *Oktatás, képzés és egész életen át tartó tanulás.* A 3. cikkben megfogalmazott tájékoztatási kötelezettségek kiterjesztésre kerülnek a munkáltató által biztosított képzésre, és a 11. cikk előírja a tagállamok számára annak biztosítását, hogy a munkáltatók ingyenesen biztosítják a munkavállalók számára a vonatkozó uniós vagy nemzeti jogszabályok, illetve a kollektív szerződések által előírt kötelező képzéseket.

2. alapelv: *Nemek közötti egyenlőség.* Az új és nem hagyományos formákban foglalkoztatott munkavállalók, akik a javasolt irányelv III–VI. fejezeteiben lefektetett anyagi jogok előnyeiben részesülnek, túlnyomó részt nők¹⁶. Következésképpen az irányelv hozzá fog járulni ahhoz az alapelvhez, amelynek célja az egyenlő bánásmód és az egyenlő lehetőségek javítása a munkaerőpiaci részvétel vonatkozásában.

5. alapelv: *Biztonságos és rugalmas foglalkoztatás.* A javasolt irányelv hatályának 1. és 2. cikk szerinti kiterjesztése ahhoz az alapelvhez kapcsolódik, miszerint a munkavállalóknak „a munkaviszony jellegétől és időtartamától függetlenül” joguk van a tisztességes és egyenlő bánásmódhoz a munkafeltételek, a szociális védelemben való részesülés és a képzésben való részvétel tekintetében. A javasolt irányelv teljes tartalmának célja, hogy egyensúlyt teremtsen a munkavállalók jogainak erősítése és az 5. alapelv b) pontja szerinti azon rugalmasság fenntartása között, amely biztosítja a munkáltatók számára, „hogy gyorsan alkalmazkodni tudjanak a gazdasági környezet változásaihoz”, többek között a munkafeltételekre vonatkozó minimumkövetelmények módosításának lehetővé tételével kollektív szerződések útján (12. cikk). A javasolt irányelv az 5. alapelv d) pontjára is kitér: „Meg kell előzni a bizonytalan

¹⁵ COM(2017)563 final.

¹⁶ EU munkaerő-felmérés (EU-28, 2016).

munkakörülményekhez vezető munkaviszonyokat, többek között az atipikus szerződések útján történő visszaélés tilalma révén. Minden próbaidőnek észszerű időtartamra kell szólnia.” A kiszámíthatóság növelésére, az új foglalkoztatási forma kérelmezésére, valamint a kizárólagossági záradékok és összeférhetetlenségi záradékok használatának korlátozására vonatkozó új anyagi jogok az első részre nyújtanak megoldást. A próbaidő hat hónapra korlátozása a második részre nyújt megoldást.

7. alapelv: *Tájékoztatás a munkaviszony feltételeiről és védelem elbocsátás esetén.* A javasolt irányelv megerősíti az írásos tájékoztatás biztosítására vonatkozó jelenlegi kötelezettséget azzal, hogy kiterjeszti és frissíti a minimálisan biztosítani szükséges tájékoztatás hatályát, valamint a tájékoztatásnyújtás határidejét 2 hónapról a munkaviszony első napjára csökkenti, ezzel pedig kiterjed a 7. alapelv a) pontjának azon elemére, hogy a tájékoztatást „a munkaviszony megkezdésekor” kell biztosítani.

8. alapelv: *Szociális párbeszéd és munkavállalói részvétel.* Az EUMSZ 154. cikke szerint sor került a szociális partnerek konzultációjára az írásos tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelv felülvizsgálatát célzó uniós tevékenységre lehetséges kiterjedésére vonatkozóan, a válaszokat pedig figyelembe vették a Bizottság javaslatának kidolgozásakor. A javasolt irányelv 12. cikke biztosítja a megfelelő rugalmasságot ahhoz, hogy a III. fejezetben meghatározott minimumkövetelmények kollektív szerződés útján módosíthatók legyenek, feltéve, hogy a javasolt irányelv által biztosított átfogó védelem fenntartásra kerül.

A szociális jogok európai pillérének végrehajtásához hozzájáruló egyéb kezdeményezések szorosan kapcsolódnak a javasolt irányelvhez és kiegészítik azt. Ilyenek például a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésére vonatkozó jogalkotási javaslat (COM(2017)253 final), a szociális partnerek konzultációja a munkavállalók és önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről (C(2017)2610 final és C(2017)7773 final), valamint a munkaidőről szóló értelmező közlemény (C(2017)2601 final). A szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésére vonatkozó irányelvjavaslat a legfeljebb 12 éves korú gyermekek szüleinek jogot biztosít arra, hogy gondozási célokból rugalmas munkafeltételeket kérelmezzenek; a munkáltató ezt követően a munkáltató és a munkavállaló igényeinek szem előtt tartásával köteles megvizsgálni a rugalmas munkafeltételekre irányuló kérelmet, és válaszolnia kell arra, a kérelem elutasítása esetén pedig meg kell indokolnia a döntését. A munkáltatónak kötelessége továbbá, hogy megvizsgálja az eredeti munkarendre való visszatérésre irányuló kérelmeket, és válaszoljon azokra. Az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló javasolt irányelv ezt azzal egészítené ki, hogy biztosítaná a munkavállalók számára a rugalmasabb helyett biztonságosabb foglalkoztatási forma kérelmezésének lehetőségét.

Végezetül figyelembe lettek véve a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv felülvizsgálatára vonatkozó javaslat (COM(2016) 128 final) és a 2017. május 31-i szállítási „mobilitási csomagban” felvázolt javaslatok, különös tekintettel a közúti szállítási ágazatban dolgozó járművezetők kiküldetésére vonatkozó különös szabályokra vonatkozó javaslatra (COM(2017)278 final).

2. JOGALAP, SZUBSZIDIARITÁS ÉS ARÁNYOSSÁG

• Jogalap

A javaslat az EUMSZ 153. cikke (2) bekezdésének b) pontján alapul, amely kimondja, hogy irányelvek útján minimumkövetelmények elfogadására van lehetőség, így többek között az

EUMSZ 153. cikke (1) bekezdésének b) pontjában meghatározott „munkafeltételek” vonatkozásában, azonban ezek az irányelvek nem írhatnak elő olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését.

- **Szubszidiaritás**

A munkafeltételekről való tájékoztatás kötelezettségét uniós szinten a 91/533/EGK irányelv írja elő. Ennek az irányelvnek a REFIT-értékelése megerősítette, hogy ezen a területen továbbra is uniós szintű intézkedésre van szükség, a szubszidiaritás elvével összhangban. Módosítások szükségesek, egyrészt hogy az említett irányelv összhangba kerüljön azokkal a változásokkal, amelyeken a munkaerőpiac az irányelv 1991-es elfogadása óta átment, másrészt a REFIT-értékelés által azonosított hiányosságok megszüntetése érdekében.

A III. fejezetben megfogalmazott kiegészítő anyagi jogok uniós szinten való meghatározása indokolt, mivel az új és nem hagyományos foglalkoztatási formákra adott tagállami válaszok önmagukban nem feltétlenül biztosítanak ugyanolyan szintű védelmet az átláthatóság és a kiszámíthatóság tekintetében, és ebben az esetben fennállna a tagállamok közötti eltérések növekedésének kockázata, ami a szociális normákra alapuló verseny lehetőségével járna. Következésképpen a vállalkozások egyenlőtlen feltételek mellett versenyeznének, ami gátolná a belső piac működését.

A javasolt irányelv a tagállami rendszerek minimális szintű harmonizálására alapszik, ami tiszteletben tartja a tagállamok azon hatáskörét, hogy kedvezőbb előírásokat határozzanak meg, valamint lehetővé teszi a szociális partnerek számára, hogy az anyagi jogok és kötelezettségek körét kollektív szerződések útján megváltoztassák. Az EUMSZ 153. cikke (2) bekezdésének b) pontjával összhangban fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelmények útján támogatni fogja és ki fogja egészíteni a tagállamok tevékenységét.

- **Arányosság**

A javaslat teljes mértékben tiszteletben tartja az arányosság elvét, mivel hatálya a munkavállalók munkafeltételeiről való megfelelő tájékoztatására, valamint a munkavállalók alapvető jogainak biztosítására korlátozódik, amelyek hiánya a szociális normákkal kapcsolatos negatív versenyt eredményezhetne. A javasolt irányelv a terhek mérséklését és a megfelelés támogatását célzó intézkedéseket tartalmaz. Ahogy arra a hatásvizsgálat kitér, a költségek észszerűnek és indokoltnak tekinthetők azoknak az elért és hosszabb távú kedvező hatásoknak a tükrében, amelyeket az irányelv a biztonságosabb foglalkoztatást, a termelékenység növekedését, illetve a munkavállalók és munkáltatók eljárásainak leegyszerűsítését illetően fejtene ki, és amelyek összhangban vannak az EU átfogóbb szociális törekvéseivel.

A javaslat meghagyja a tagállamok számára a lehetőséget, hogy a munkavállalók számára kedvezőbb előírásokat tartsanak fenn vagy határozzanak meg, valamint figyelembe vegyék a nemzeti helyzetek sajátosságait, és lehetővé teszi az anyagi jogok körének módosítását kollektív szerződések útján. Így a javaslat a tényleges végrehajtási intézkedések megválasztása tekintetében rugalmasságot biztosít.

- **A jogi aktus típusának megválasztása**

Az EUMSZ 153. cikke (2) bekezdésének b) pontja a 153. cikk (1) bekezdése b) pontjával társítva egyértelműen kimondja, hogy az irányelvek azok a jogi aktusok, amelyeket a munkafeltételekkel kapcsolatos és a tagállamok által fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelmények meghatározásához használni kell.

3. AZ UTÓLAGOS ÉRTÉKELÉSEK, AZ ÉRDEKELT FELEKKEL FOLYTATOTT KONZULTÁCIÓK ÉS A HATÁSVIZSGÁLATOK EREDMÉNYEI

- **A jelenleg hatályban lévő jogszabályok utólagos értékelése / célravezetőségi vizsgálata**

2017 áprilisában közzétették az írásos tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelv REFIT-értékelését¹⁷. Az értékelés megállapította, hogy az irányelvet az összes érdekelt fél **relevánsnak** tekinti, és az irányelvnek való **megfelelés** a tagállamokban és az ágazatokon belül közepes-magas szintű. Az irányelv jelentős mértékben **hatékony** bizonyult a célkitűzések elérésének tekintetében. Hatékonyasága azonban tovább növelhető, egyrészt az irányelv hatályának felülvizsgálatával, hogy a munkavállalók nagyobb körére terjedjen ki, beleértve azokat is, akiknek a foglalkoztatása új formákban történik, másrészt a munkavállalók munkafeltételekről való tájékoztatását illetően előírt két hónapos határidő lerövidítésével, harmadrészt pedig a végrehajtás javításával, a megfelelés hiányának esetén alkalmazható jogorvoslati eszközök és szankciók felülvizsgálata útján. A **hatékony**ságot illetően az irányelv átültetése a jelek szerint nem járt a vállalatok költségeinek jelentős növekedésével. A külső **koherencia** tekintetében megállapítást nyert, hogy további konvergenciára van lehetőség a kiküldött munkavállalókra, a munkaerő-kölcsönzés keretében tevékenykedő munkavállalókra és a gyakornokokra kiterjedő szabályok útján.

Az értékelés megerősítette továbbá, hogy az irányelv egyértelmű **hozzáadott értéket teremt az EU számára**. A munkavállalók tájékoztatásával kapcsolatos uniós szintű minimumkövetelmények megléte alapvető fontosságú, mivel úgy a munkáltatók, mint a munkavállalók számára növeli a biztonságot, és megelőzi, hogy a tagállamok között a munkafeltételekkel kapcsolatos romboló hatású negatív verseny alakuljon ki. Emellett javítja a kiszámíthatóságot a vállalkozások számára, valamint megkönnyíti a munkavállalók belső piacon belüli mobilitását.

- **Az érdekelt felekkel folytatott konzultációk**

2016. január 26-a és április 20-a között a Bizottság az írásos tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelvvel kapcsolatos nyilvános konzultációt folytatott. A válaszok összegzése csatolva van a REFIT-értékeléshez.

A Bizottság által a szociális jogok európai pillérére tett javaslattal kapcsolatban 2016 márciusa és decembere között nyílt nyilvános konzultációra került sor. Ahogy arra ez a nyilvános konzultáció egyértelműen rámutatott¹⁸, egyre növekvő igény mutatkozik arra, hogy az új és nem hagyományos formájú munkaviszonyban foglalkoztatott számos munkavállaló megfelelő jogai meghatározásra és alkalmazásra kerüljenek. Az ilyen szerződéses megállapodások lehetőséget teremtenek az emberek számára, hogy belépjenek a munkaerőpiacra, illetve a munkaerőpiacon maradjanak, az általuk biztosított rugalmasság pedig személyes döntés tárgyát képezheti. Ugyanakkor a nem megfelelő szabályozás azt jelenti, hogy számos dolgozó személy a jogi kiskapuk csapdájába esik, amelyek nem egyértelmű és tisztességtelen gyakorlatoknak tehetik ki őket, illetve megnehezíthetik jogaik érvényesítését.

¹⁷ SWD(2017)205 final.

¹⁸ Lásd a konzultáció elindításáról szóló COM(2016)127 final közleményt és a nyilvános konzultációról készített SWD(2017)206 final jelentés 18–21. oldalát.

A Bizottság az EUMSZ 154. cikke szerint kétszakaszos konzultációt folytatott a **szociális partnerekkel** az írásos tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelv esetleges felülvizsgálatával kapcsolatban.

A szociális partnereknek változó meglátásai voltak arra vonatkozóan, hogy szükség van-e a 91/533/EGK irányelv felülvizsgálatát célzó jogalkotási intézkedésre, és a szociális partnerek nem jutottak megállapodásra azzal kapcsolatban, hogy közvetlen tárgyalásokba kezdjenek egy uniós szintű megállapodás megkötése érdekében.

A **szakszervezetek** támogatták az irányelv személyi hatályának egyértelműsítését és kiterjesztését, különösen a személyi hatályra vonatkozó kizárások eltávolításával és olyan kritériumok belefoglalásával, amelyek segítséget nyújtanak a munkaviszony fennállásának azonosításához. Ezen felül amellet érveltek, hogy az önálló vállalkozók is bekerüljenek az irányelv hatálya alá. A tájékoztatási csomag tekintetében a szakszervezetek egyetértettek a Bizottság konzultációs anyagában javasolt listával, és a csomag további kiegészítése mellett érveltek. Felhívást intéztek arra vonatkozóan, hogy az írásos tájékoztatás nyújtására a munka megkezdése előtt vagy közvetlenül a szerződés aláírásakor kerüljön sor. Elismerték a szankciókhoz és a jogorvoslati eszközökhöz való hozzáférés javításának szükségességét, és ennek keretében kérték a munkavállalói jogállás védelmezésének belefoglalását, azokra az esetekre, amikor a munkáltató elmulasztja az írásos tájékoztatás átadását. Végeterül határozottan támogatták azoknak az új minimális jogoknak a meghatározását, amelyek célja a munkafeltételek átláthatóságának és kiszámíthatóságának javítása. Ugyanakkor a második konzultációs anyagban szereplő jogokhoz képest további jogokat kértek, többek között az olyan szerződéses megállapodások teljes tilalmát, amelyek nem garantálják a munkavállalók számára a fizetett órák minimális számát, valamint a megfelelő javadalmazáshoz való jogot.

A **munkáltatói érdekképviselői szervezetek** mindkét szakaszban ellenezték az irányelv hatályának kiterjesztését, valamint a munkavállaló meghatározásának belefoglalását, amelyet a vállalkozások rendelkezésére álló rugalmassággal, a munkahelyteremtési potenciállal és a szubszidiaritással kapcsolatos aggályokkal indokoltak. Többségük nem támogatta a tájékoztatási csomag módosítását, sem pedig a 2 hónapos határidő csökkentését. Egyetlen szervezet sem támogatta a jogorvoslati eszközök és szankciók rendszerének uniós szinten történő megváltoztatását. Nagyon kevés kivétellel a munkáltatói érdekképviselői szervezetek ellenezték az új minimális jogok belefoglalását egy felülvizsgált irányelvbe. Ebből az okból kifolyólag nem kívántak véleményt nyilvánítani a konzultációs anyagban szereplő minimális jogokról, azzal érvelve, hogy ezek a kérdések nemzeti hatáskörbe tartoztak, és nem volt szükség arra, sőt akár a szubszidiaritás elvével is szembe megy, hogy az EU lépéseket tegyen ezeken a területeken.

- **Szakértői vélemények beszerzése és felhasználása**

A Bizottság szerződést ítélt oda a felülvizsgált irányelvben szereplő lehetséges uniós intézkedések költségeinek és előnyeinek elemzésére. Emellett a Bizottság áttekintette az új és nem hagyományos foglalkoztatással kapcsolatos egyes fő elemzési és adatforrásokat, konkrétan az Európai Parlament,¹⁹ az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (Eurofound),²⁰ a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO)²¹, illetve a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD)²² által összeállított anyagokat.

¹⁹ Európai Parlament, A. Tematikus Főosztály, (2016) *Bizonytalan foglalkoztatási feltételek Európában: minták, trendek és szakpolitikai stratégiák*.

²⁰ Eurofound (2015), *Új foglalkoztatási formák*, az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg; Eurofound (2017), *A nem hagyományos foglalkoztatás szempontjai Európában*, Eurofound, Dublin

- **Hatásvizsgálat**

A hatásvizsgálatot 2017. november 29-én vitatták meg a Szabályozói Ellenőrzési Testülettel. A Szabályozói Ellenőrzési Testület kedvező véleményt adott, melynek észrevételeit figyelembe véve további pontosításra került a kezdeményezés hatálya, valamint az általa biztosított választási lehetőségek és várható előnyök, továbbá az, hogy a kezdeményezés esetleges nemkívánatos következményei miként lennének mérsékelhetők²³.

A hatásvizsgálat az ebben a javaslatban előterjesztett intézkedéseket értékelte a leghatékonyabbnak, a leghatásosabbnak és a legkövetkezetesebbnek. Az előnyben részesített intézkedések kombinációjának mennyiségi elemzése rámutatott, hogy a munka- és életkörülmények jelentős javulása várható. Mindenekelőtt legalább 2–3 millió nem hagyományos formában foglalkoztatott munkavállaló kerül az irányelv hatálya alá. A mintegy 4–7 millió munkavállalót érintő nagyobb fokú kiszámíthatóságnak kedvező hatással kell lennie a munka és magánélet közötti egyensúlyra, illetve az egészségre. Mintegy 14 millió munkavállalónak nyílik lehetősége arra, hogy új foglalkoztatási formát kérelmezzen. A kizárólagossági záradék hiánya mintegy 90 000–360 000 behívásos munkavállaló számára fogja lehetővé tenni, hogy másik munkáltatónál is munkát vállaljon, és ezzel 355–1424 millió euróval nőjön az összesített éves keresetük. A munkavállalók azon joga, hogy ingyenesen részesüljenek a kötelező képzésekben, megerősítésre kerülne, és a munkavállalók könnyebben férhetnének hozzá a jogorvoslati eszközökhöz. A munkáltatók részesülnének a fenntarthatóbb verseny, a megnövekedett jogbiztonság és a munkaerőpiacokat jellemző átláthatóság általános javulásának előnyeiben. A munkáltatók nem számszerűsített előnyei között megemlíthetők a magasabb fokú megtartás és hűség, a jobb kapcsolatok a munkavállalókkal, a kevesebb panasz és bírósági ügy és a jobb erőforrás-tervezés, amelyek mindegyike hozzájárul a termelékenység általános növekedéséhez.

Az opciók előnyben részesített kombinációjának munkáltatókra háruló várt költségei a következők: egy új vagy átdolgozott írásos tájékoztatás kiadása a becslések szerint kis- és középvállalkozások esetében 18–153 EUR, nagyobb vállalatok esetében pedig 10–45 EUR költséggel jár. A vállalatoknak emellett az új irányelv megismeréséhez kapcsolódó egyszeri kiadásai is lesznek: átlagban 53 EUR a kis- és középvállalkozások, illetve 39 EUR nagyobb vállalatok esetében. Az új foglalkoztatási formák iránti kérelmek megválaszolásának költsége várhatóan az új írásos tájékoztatás kiadásához kapcsolódó költséghez lesz hasonló. A munkáltatók emellett néhány csekély közvetett kiadással számolhatnak (jogi tanácsadás, átdolgozott munkabeosztási rendszerek, HR-gazdálkodási idő, a személyzet tájékoztatása). A rugalmasság csökkenése csak marginálisan lesz tapasztalható (azaz a munkáltatók azon kis arányának esetében, amelyek széles körben veszik igénybe a legrugalmasabb foglalkoztatási formákat). Az opciók előnyben részesített kombinációja figyelembe veszi a nem szándékolt hatásokat, és enyhítő intézkedéseket tartalmaz. A bérek tekintetében nem várható jelentős összesített hatás, mindazonáltal a kisebb mértékű alulfoglalkoztatottság, a kizárólagossági záradékok ritkább előfordulása és a kiszámíthatóbb munkafeltételek várhatóan nagyobb egyéni jövedelmeket eredményeznek. A munkavállalók számára semmilyen költség nem várható.

²¹ Nem hagyományos foglalkoztatás a világban: a kihívások megértése, a kilátások körvonalazása Nemzetközi Munkaügyi Hivatal – Genf: ILO. 2016.

²² OECD Foglalkoztatási kilátások 2014, „Nem hagyományos foglalkoztatás, munkabiztonság és a munkaerőpiac eloszlása”.

²³ Lásd a hatásvizsgálat I. mellékletét.

Az egyes tagállamokat érő hatások számos tényezőtől függnének, beleértve a jogalkotási változtatások kiterjedését, a nem hagyományos foglalkoztatási formák előfordulásának gyakoriságát és a szélesebb körű társadalmi-gazdasági helyzetet. Általánosságban jótékony hatások várhatók a be nem jelentett munka csökkenését illetően, mivel a javasolt intézkedések megkönnyítik a vizsgálatokat és a végrehajtást. Uniós szinten a be nem jelentett munka formális gazdaságba bekerülő értéke a becslések szerint évi 40–120 millió EUR lesz. A kapcsolódó előnyök között megemlíthető az évi 8–25 millió EUR adóbevételi többlet és az évi 4–24 millió euróval kevesebb szociális juttatás. Emellett évi 46–185 millió EUR adóbevételi többlet is jelentkezik, mivel a behívásos munkavállalók másik munkahelyet is kereshetnek maguknak. A nem számszerűsített előnyök között megemlíthető a megnövekedett termelékenység, a munkaerő fokozott alkalmazkodóképessége, a fokozottabb mobilitás, úgy a nemzeti munkaerőpiacokon, mint az Unión belül, valamint a jobb társadalmi kohézió. A jogorvoslati eszközökhöz való jobb hozzáférés javíthatja a jogi keret alkalmazásának következetességén. Bizonyos csekély egyszeri áttételi és folyamatos végrehajtási költségekre lehet számítani, mivel szükség lesz a tagállamok jogi keretének megváltoztatására.

- **Célravezető szabályozás és egyszerűsítés**

A javaslat már meglévő jogszabály felülvizsgálatára irányul, ezért a Bizottság az egyszerűsítésnek és a terhek csökkentésének a lehetőségeire összpontosított. Az elemzés eredményei alapján az irányelvből fakadó költségek mérsékeltek, és nem merült fel arra utaló bizonyíték, hogy a szóban forgó célkitűzések kevesebb ráfordítás mellett ugyanilyen hatékonyan megvalósíthatók lennének. Ugyanakkor még lenne lehetőség a munkaszerződések feltételeinek pontosítására, valamint átláthatóságuk fokozására és a jogalkalmazás kiszámíthatóbbá tételére. Az irányelv hatályának pontosítása érthetőbbé és kiszámíthatóbbá teszi a szabályozási keretet. A javaslat ezenkívül konkrétan az egyszerűsítést célzó elemeket is tartalmaz. Az adatok korlátozott rendelkezésre állására való tekintettel az egyszerűsítést célzó elemeket mennyiségileg nem határoztuk meg, azonban kifejtettük őket az indoklás különböző részeiben. Ami az újonnan előírt kötelezettségek illeti, a kkv-k esetében könnyített rendszert javasoltunk a más foglalkoztatási formára való áttérés kérelmezése tekintetében, továbbá azt, hogy a munkáltatókra nehezedő terhek csökkentése érdekében sablonokat és mintákat kelljen meghatározni az írásos tájékoztatás céljából, valamint a munkáltatók számára elérhető formátumban tájékoztatást kelljen nyújtani a nemzeti jogszabályokról és rendelkezésekről, illetve a vonatkozó kollektív szerződésekről. E mérséklő intézkedések a hatásvizsgálat szerint 30–40 %-kal csökkenthetik az írásos tájékoztatások előállításának költségeit.

- **Alapjogok**

E javaslat céljai összhangban vannak az Európai Unió Alapjogi Chartájával, különösen a tisztességes és igazságos munkafeltételekről szóló 31. cikkel, amely kimondja, hogy „minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez”.

4. KÖLTSÉGVETÉSI VONZATOK

A javaslat az uniós költségvetésből nem igényel kiegészítő forrásokat.

5. EGYÉB ELEMEK

- **Nyomonkövetési, értékelési és jelentéstételi szabályok**

A tagállamok két évvel annak elfogadását követően kötelesek átültetni az irányelvet, valamint kötelesek értesíteni a Bizottságot a nemzeti átültetési intézkedésekről a notifikációs adatbázison keresztül. Az EUMSZ 153. cikkének (3) bekezdésével összhangban a tagállamok megbízhatják a szociális partnereket, hogy kollektív szerződések útján ültessék át az irányelvet.

Annak értékelése érdekében, hogy a kezdeményezés milyen hatékonysággal éri el az általános és egyedi célkitűzéseit, a Bizottság azonosította a sikeres végrehajtás nyomán követését lehetővé tevő fő előrehaladási mutatókat²⁴. Ezen mutatók alakulását a Bizottság rendszeresen nyomon fogja követni, és nyolc évvel a hatálybalépést követően ezek alapján végzi el az irányelv hatásának értékelését és állítja össze az arra vonatkozó jelentést.

- **A javaslat egyes rendelkezéseinek részletes magyarázata**

I. fejezet – Általános rendelkezések

1. cikk – Az irányelv célja, tárgya és hatálya

A (3) bekezdés lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy ne alkalmazzák az irányelv rendelkezéseit a havonta legfeljebb 8 órányi munkát feltételező munkaviszonyok esetében. Ez az eltérés helyettesíti azokat a meglévő lehetőségeket, amelyeket a 91/533/EGK irányelv 1. cikke biztosít a személyi hatály alkalmazásának mellőzésére (olyan munkaviszonyok, amelyeknek időtartama nem haladja meg az egy hónapot, vagy amelyben a munkahét nem haladja meg a nyolc órát, vagy amely alkalmi és/vagy sajátos természetű), és amelyek alkalmazása a REFIT-értékelés megállapításai szerint nem történt egységes módon, és a munkavállalók egyre nagyobb számának kizárását eredményezte²⁵. A (4) bekezdés előírja, hogy amennyiben a munkaidő nincs előre meghatározva, például behívásos foglalkoztatás esetén, az eltérés nem alkalmazható, mert a munkavégzés ideje nem ismert.

Az (5) bekezdésben a munkáltató 2. cikkben található meghatározása kiegészítésre kerül annak pontosításával, hogy az irányelv alkalmazásában a munkáltatói funkciót több gazdálkodó egység is betöltheti. Például a munkaerő-kölcsönzés keretében tevékenykedő munkavállalók esetében a 3. cikk szerinti tájékoztatási kötelezettséget részben teljesítheti a munkaerő-kölcsönző ügynökség, részben pedig a kölcsönvevő vállalkozás. A magánháztartások aránytalan megterhelésének elkerülése érdekében a tagállamok dönthetnek úgy, hogy nem alkalmazzák az új foglalkoztatási forma kérelmezésére, a kötelező képzés ingyenes biztosítására, illetve tájékoztatás hiányában az előnyös vélelmezésre vonatkozó jogokat a háztartási alkalmazottakat foglalkoztató természetes személyek esetében.

A szociális partnerek között létrejött és a 2006. évi tengerészeti munkaügyi egyezmény alapján kötött megállapodás végrehajtásáról, valamint az 1999/63/EK irányelv módosításáról szóló 2009/13/EK irányelv, valamint a szociális partnerek között létrejött és a halászati munkaügyi egyezmény alapján kötött megállapodás végrehajtásáról szóló (EU) 2017/159 irányelv konkrét rendelkezéseket tartalmaz a tengerészek és a halászok munkaszerződéseire

²⁴ A választott fő mutatók elsősorban összehasonlító adatforrásokból származnak (Eurostat, OECD), abban az esetben azonban, ha nincsenek mutatók, a nemzeti adatokból is beszerezhetők információk. A mutatók részletes jegyzéke megtalálható a hatásvizsgálatban.

²⁵ SWD(2017)205 final, 25. oldal.

vonatkozóan. Következésképpen az 1. cikk (7) bekezdése egyértelműsíti, hogy a javasolt irányelv II. fejezetének alkalmazása ezeknek az irányelveknek a sérelme nélkül történik.

2. cikk – Fogalommeghatározások

Ez a cikk megállapítja a munkavállalói jogállás meghatározásához használandó kritériumokat ennek az irányelvnek az alkalmazásában. Ezek a kritériumok az EUB ítélkezési gyakorlatán alapulnak, ahogy azok a C-66/85 *Lawrie-Blum* ügy óta kialakultak, és amelyre legutóbb a C-216/15 *Ruhrlandklinik* ügyben hivatkoztak. Ezeknek a kritériumoknak a meghatározása azért szükséges, mert a REFIT-értékelés rámutatott, hogy az írásos tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelv hatálya eltér a tagállamok között, a „munkavállalókról”, a „munkaviszonyról” és a „munkaszerződésről” alkotott felfogás alapján²⁶, ami annak a kockázatával jár, hogy a nem hagyományos formában foglalkoztatott munkavállalók, mint a háztartási alkalmazottak, a behívásos munkavállalók, az időszakos munkavállalók, az utalványos munkavállalók és a platform-munkavállalók egyre nagyobb száma kerül ki az irányelv hatálya alól. A javasolt irányelv ezekre a munkavállalókra is kiterjedne, amennyiben eleget tesznek a fentebb meghatározott kritériumoknak²⁷.

II. fejezet - A munkaviszonyra vonatkozó tájékoztatás

3. cikk – Tájékoztatási kötelezettség

Ez a rendelkezés a REFIT-értékelés eredményeinek²⁸, illetve a szociális partnerek által kifejtett vélemények alapján frissíti az írásos tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelv 2. cikkében meghatározott minimális tájékoztatásra vonatkozó követelményeket, az alábbiakkal kapcsolatos új elemek bevezetésével:

- a próbaidő időtartama és feltételei (a 3. cikk (2) bekezdésének f) pontja);
- képzésre való jogosultság (a 3. cikk (2) bekezdésének g) pontja);
- túlórával és annak javadalmazásával kapcsolatos megállapodások, az EBU C-350/99 *Lange* ügyben hozott ítéletének alapján, amely kimondja, hogy az ez irányú tájékoztatás „a munkaviszony olyan lényeges eleme”, amelyről a munkavállalót írásban kell tájékoztatni (a 3. cikk (2) bekezdésének k) pontja);
- a változó munkabeosztás meghatározására vonatkozó alapvető tájékoztatás, az ilyen jellegű munkaszervezés, például a nulla órás szerződések vagy a közösségi gazdaságban történő munkavégzés egyre gyakoribb előfordulásának figyelembevétele érdekében (a 3. cikk (2) bekezdésének l) pontja);
- a járulékokat fogadó társadalombiztosítási rendszer(ek)re vonatkozó tájékoztatás (a 3. cikk (2) bekezdésének n) pontja).

Emellett modernizálva lettek a munkavégzés helyére vonatkozó tájékoztatási követelmények (a 3. cikk (2) bekezdésének b) pontja), az olyan foglalkoztatási formák lehetővé tétele érdekében, amelyek esetében a munkavállaló nem határozza meg a munkavégzés helyét (mint

²⁶ SWD(2017)205 final, 21. és 25. oldal, valamint 50. lábjegyzet.

²⁷ Lásd még „A közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrend” című bizottsági közlemény (COM(2016) 356 final) 2.4. pontját.

²⁸ SWD(2017)205 final, 24. oldal.

például a platformokon történő munkavégzés); az irányelv tartalmazza továbbá a munkaviszony felbontására érvényes eljárást is (a 3. cikk (2) bekezdésének i) pontja).

4. cikk – A tájékoztatás ideje és eszközei

Az (1) bekezdés helyettesíti az írásos tájékoztatás nyújtására vonatkozóan a 91/533/EGK irányelv 3. cikkében meghatározott 2 hónapos időkeretet, és a szociális jogok európai pillérének fentebb említett 7. alapelvével összhangban a munkaviszony első napjára írja azt elő. Kimondja továbbá, hogy a tájékoztatás elektronikus formában is történhet.

A munkáltatókra nehezedő terhek csökkentése érdekében és a REFIT-értékelés ajánlásával²⁹ összhangban a (2) és (3) bekezdés előírja a tagállamok számára, hogy dolgozzák ki az írásos tájékoztatások sablonjait és mintáit, valamint elérhető formátumban biztosítsanak tájékoztatást a munkáltatók számára a nemzeti jogszabályokról és rendelkezésekről, illetve a vonatkozó kollektív szerződésekről.

5. cikk – A munkaviszony módosítása

Ez a rendelkezés frissíti a 91/533/EGK irányelv 5. cikkét („A munkaszerződés és a munkaviszony elemeinek módosítása”) annak előírása érdekében, hogy a javasolt irányelv 3. cikkében említett munkafeltételekben, illetve 6. cikke értelmében nyújtott információkban beálló minden változásról legkésőbb a hatálybalépésük napján tájékoztatni kell a munkavállalókat, ahelyett, hogy a jelenlegi irányelv szerint erre a tájékoztatásra legkésőbb a módosítás hatálybalépését követő két hónapon belül kerülne sor.

6. cikk – A kiküldött vagy külföldre küldött munkavállalók kiegészítő tájékoztatása

Ez a rendelkezés frissíti a 91/533/EGK irányelv 4. cikkét („Munkavégzés külföldön”), hogy megteremtse az összhangot a kiküldött munkavállalókról szóló 96/71/EK irányelvvel és a kapcsolódó 2014/67/EU végrehajtási irányelvvel. A munkáltatókra nehezedő terhek korlátozása érdekében az e cikkben meghatározott kötelezettségek csak abban az esetben érvényesek, ha a külföldön történő munkavégzés ideje meghaladja a négy egymást követő hetet, kivéve ha a tagállamok másképp rendelkeznek. Az első indulás előtt nyújtott tájékoztatás egyszerre több munkamegbízásra is vonatkozhat, és változás esetén a későbbiekben módosítható.

III. fejezet – Munkafeltételekre vonatkozó minimumkövetelmények

7. cikk – A próbaidő maximális időtartama

Ez a rendelkezés a próbaidők maximális időtartamát hat hónapban határozza meg, kivéve ha egy ennél hosszabb időtartamot indokol a munka jellege (például vezető beosztás), vagy ha erre a munkavállaló érdekében kerül sor (például a próbaidő meghosszabbítása hosszú betegség után).

Ez a rendelkezés összhangban van a szociális jogok európai pillére 5. alapelvének d) pontjával: „5. d): Minden próbaidőnek észszerű időtartamra kell szólnia.”

8. cikk – Párhuzamos foglalkoztatás

²⁹ SWD(2017)205 final, 29. oldal.

Ez a cikk előírja, hogy a munkáltató egyetlen munkavállalót sem akadályozhat meg abban, hogy másik munkáltatónál is munkát vállaljon (ún. kizárólagossági vagy összeférhetetlenségi záradék), hacsak ezt jogos érdek nem indokolja, mint az üzleti titkok védelme vagy az összeférhetetlenség elkerülése.

9. cikk – A munka minimális kiszámíthatósága

Ez a cikk előírja, hogy ha egy munkavállaló változó munkaidő-beosztással dolgozik, és a munkavégzés idejét a munkáltató, nem pedig a munkavállaló határozza meg, akkor:

a) a munkáltatónak tájékoztatnia kell ezeket a munkavállalókat azokról az órákról és napokról, amikor munkavégzést kérhet tőlük. Ez lehetővé tenné a munkavállalók számára, hogy az így meghatározott referenciaórákon/-napokon kívüli időt egyéb munkavégzésre, tanulásra vagy gondozási kötelezettségeikre fordítsák. A munkavállalók elfogadhatják, hogy ezeken a referenciaórákon és -napokon kívül is dolgozzanak, erre azonban nem kötelezhetők, az elutasítás pedig nem járhat hátrányos következményekkel (lásd a 16. cikket).

b) a munkavállalóktól nem kérhető munkavégzés, ha a munkáltató erről nem küld az írásos tájékoztatásban előre meghatározott észszerű előzetes értesítést. A munkavállalók vállalhatják a munkavégzést, az elutasítás azonban nem járhat hátrányos következményekkel (lásd a 16. cikket). Ágazatonként változó, hogy mi tekinthető észszerű előzetes értesítésnek.

Ezek a rendelkezések nem alkalmazandók azokban az esetekben, amikor a munkáltató kijelöli az elvégzendő feladatot, azonban a munkáltatóra van bízva, hogy azt milyen időbeosztás szerint végzi el.

10. cikk – Másik foglalkoztatási formára való áttérés

Ez a cikk biztosítja a biztonságosabb és kiszámíthatóbb foglalkoztatási forma kérelmezésének lehetőségét, amennyiben az rendelkezésre áll, például azon munkavállalók számára, akik teljes munkaidős munkaviszonyra, illetve több fizetett órát garantáló vagy kevésbé változó munkaidő-beosztású munkaviszonyra szeretnének áttérni. A munkáltatók számára kötelező, hogy írásban válaszoljanak a kérelemre.

A munkáltatónak három hónap áll rendelkezésre a válaszadásra, amennyiben természetes személy, mikro-, kis- vagy középvállalkozás, a nagyobb vállalatoknak pedig egy hónapon belül kell válaszolniuk, hogy kevesebb teher nehezedjen azokra a kisebb vállalkozásokra, amelyeknek nincs ugyanolyan hozzáférésük a külön erre a célra fenntartott humánerőforrás-gazdálkodó szolgálatokhoz. Emellett az ugyanazon munkavállalótól érkező ismételt kérelmekre a természetes személyek, illetve a mikro-, kis- és középvállalkozások szóban is válaszolhatnak, ha a válasz indoklása változatlan marad.

Ez a rendelkezés összhangban van a szociális jogok európai pillére 5. alapelvének a) pontjával: „Támogatni kell a határozatlan időre szóló foglalkoztatási formákra való áttérést.”

11. cikk – Képzés

Ez a rendelkezés előírja, hogy a munkáltatóknak ingyenesen kell biztosítaniuk a munkavállalók számára a feladataik elvégzéséhez szükséges összes olyan képzést, amelyeket az uniós vagy nemzeti jogszabályok, illetve a kollektív szerződések előírnak.

IV. fejezet – Kollektív szerződések

12. cikk – Kollektív szerződések

Ez a rendelkezés engedélyezi a 7–11. cikkben meghatározott minimumszabályok módosítását (az anyagi jogok, de nem a tájékoztatási csomag tekintetében) a szociális partnerek között a nemzeti jogszabályok vagy gyakorlatok szerint létrejött kollektív szerződések útján. A munkavállalók teljes védelmének szintje nem lehet alacsonyabb a 7–11. cikk által együttesen biztosított szintnél.

V. fejezet – Horizontális rendelkezések

13. cikk – Megfelelés

Ez a rendelkezés a 16–18. cikkel egyetemben ugyanazt a megközelítést követi, mint amit a társjogalkotók elfogadtak a 2006/54/EK, a 2000/43/EK és a 2000/78/EK irányelvben.

A 13. cikk kötelezi a tagállamokat annak biztosítására, hogy a megfelelő módosítások elvégzésre kerülnek az egyéni és kollektív szerződésekben, a vállalkozások belső szabályzatában és minden más megállapodásban, hogy ezek összhangban legyenek a javasolt irányelv rendelkezéseivel. Ez a kötelezettség nem vonatkozik a 7–11. cikkben meghatározott minimumszabályok 12. cikk szerinti módosításaira.

14. cikk – Jogi vélelmezés és korai rendezési mechanizmusok

Ez a cikk a tagállamokban meglévő bevált gyakorlatok alapján két jogorvoslati lehetőséget ír elő arra az esetre, ha a 3. cikkben meghatározott tájékoztatás részben vagy egészében elmarad:

- a hiányzó tájékoztatással arányos előnyös vélelmezés alkalmazása, beleértve legalább a határozatlan időre szóló munkaviszony vélelmezését, ha hiányzik a munkaviszony időtartamára vonatkozó tájékoztatás, a teljes munkaidős munkakör vélelmezését, ha hiányzik a garantált fizetett órákra vonatkozó tájékoztatás, valamint a próbaidő hiányának vélelmezését, ha hiányzik a próbaidő meglétére vagy időtartamára vonatkozó tájékoztatás; vagy
- egy közigazgatási eljáráshoz való hozzáférés, amelynek keretében egy illetékes hatóság (amely lehet egy meglévő szerv, mint egy munkaügyi felügyelőség vagy egy igazságszolgáltatási szerv) megfelelő hatáskörrel rendelkezik a tényállás megállapításához, a munkáltató kötelezéséhez arra, hogy biztosítsa a hiányzó tájékoztatást, valamint egy bírság kiszabásához, amennyiben erre nem került sor.

Ez a rendelkezés a meglévő mechanizmusok REFIT-értékelés által azonosított hiányosságainak kiküszöbölését szolgálja, mely értékelés megállapította, hogy a kártérítési igényeken alapuló jogorvoslati rendszerek kevésbé hatékonyak mint az egyéb típusú szankciókon, például átalányösszegeken alapuló rendszerek³⁰.

Azokban az esetekben, amikor a hibás vagy hiányzó tájékoztatás könnyedén orvosolható, a formális jogorvoslati eljárások által okozott terhek elkerülése érdekében bármilyen elmaradt

³⁰ SWD(2017)205 final, 26. oldal.

tájékoztatást először jelezni kell a munkáltató felé, akinek 15 nap áll rendelkezésére a hiányzó információk biztosítására.

15. cikk – Jogorvoslathoz való jog

Ez a rendelkezés rögzíti azt az elvet, miszerint a tagállamoknak gondoskodniuk kell arról, hogy a nemzeti jogrendszerek biztosítsák a hatékony és pártatlan vitarendezési eszközökhöz való hozzáférést és a jogorvoslathoz, a javasolt irányelv által meghatározott jogok megsértése esetén pedig a kártérítéshez való jogot. A rendelkezés összhangban van a szociális jogok európai pillérének 7. alapelvével.

16. cikk – A hátrányos bánásmód vagy következmények elleni védelem

Ez a rendelkezés előírja a tagállamok számára, hogy az irányelv által előírt rendelkezések megsértésével kapcsolatban panasszal élő munkavállalók számára megfelelő bírói jogvédelmet biztosítsanak a munkáltató által alkalmazott hátrányos bánásmóddal vagy következményekkel szemben.

17. cikk – Elbocsátás elleni védelem és bizonyítási teher

Ha egy munkavállaló úgy ítéli meg, hogy elbocsátására vagy az általa elszenvedett ezzel egyenértékű sérelemre (például behívásos munkavállalóként nem kap több munkavégzési megbízást) az irányelv által biztosított jogok alkalmazásának vagy gyakorlásának következtében került sor, ezt pedig tényekkel bizonyítani is képes, akkor ez a rendelkezés a munkáltató számára kötelezővé teszi annak bizonyítását, hogy az elbocsátásra vagy az állítólagos hátrányos bánásmódra egyéb objektív okok miatt került sor.

18. cikk – Szankciók

Ez a rendelkezés előírja a tagállamok számára, hogy hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat határozzanak meg az ebben az irányelvben meghatározott kötelezettségek megszegése esetére, és biztosítsák azok alkalmazását.

VI. fejezet – Záró rendelkezések

19. cikk – Kedvezőbb rendelkezések

Ez egy általános rendelkezés, amely lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy magasabb szintű védelmet nyújtsanak, mint amelyet a javasolt irányelv biztosít, valamint hogy megakadályozzák az irányelv felhasználását az ugyanazon területen meglévő követelmények szintjének csökkentésére.

20. cikk – Végrehajtás

Ez a rendelkezés meghatározza azt a maximális időtartamot, amely a tagállamok rendelkezésére áll az irányelv nemzeti jogba való átültetésére és a vonatkozó jogszabályok szövegének a Bizottsággal való közlésére. Ez az időtartam a hatálybalépést követő két év. Emellett kiemeli, hogy az EUMSZ 153. cikkének (3) bekezdése szerint a tagállamok – a szociális partnerek kérelmére – megbízzhatják a szociális partnereket az irányelv végrehajtásával, feltéve, hogy a tagállamok minden szükséges intézkedést megtesznek annak érdekében, hogy mindenkor biztosítani tudják az ezen irányelv által elérni kívánt eredményeket.

21. cikk – Átmeneti intézkedések

Ez a cikk a 91/533/EGK irányelv és a javasolt irányelv közötti átmenet vonatkozásában tartalmaz rendelkezéseket.

22. cikk – A Bizottság által végzett felülvizsgálat

Ez egy általános rendelkezés, amely előírja a Bizottság számára, hogy a társjogalkotó számára jelentést készítsen az irányelv alkalmazásáról, amelynek tartalmaznia kell többek között egy értékelést arról, hogy szükség van-e az irányelv bármilyen felülvizsgálatára vagy frissítésére.

23. cikk – Hatályon kívül helyezés

Ez a rendelkezés meghatározza a 91/533/EGK irányelv hatályon kívül helyezésének dátumát, és kimondja, hogy a hatályon kívül helyezett irányelvre történő hivatkozásokat az új irányelvre történő hivatkozásként kell értelmezni.

24. cikk – Hatálybalépés és 25. cikk – Címzettek

Ezek általános rendelkezések, amelyek meghatározzák, hogy az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő huszadik napon lép hatályba, a címzettjei pedig a tagállamok.

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE**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 153. cikke (1) bekezdésének b) pontjára és 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 véleményére¹,

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére²,

rendes jogalkotási eljárás keretében,

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 7. alapelve kimondja, hogy a munkavállalóknak joguk van a munkaviszony kezdetekor írásban tájékoztatást kapni a munkaviszonyból eredő jogaikról és kötelezettségeikről, és ez a próbaidőre is vonatkozik, továbbá joguk van hatékony és pártatlan vitarendezést igénybe venni, valamint indokolatlan elbocsátás esetén jogorvoslatban részesülni, ideértve a megfelelő kártérítést is. Az 5. alapelv 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, hogy meg kell akadályozni a munkafeltételek tekintetében bizonytalanságot eredményező munkaviszonyok kialakulását, többek között az atipikus szerződések útján történő visszaélés tilalma révén, hogy minden próbaidőnek észszerű időtartamra kell szólnia, és hogy támogatni kell a határozatlan időre szóló foglalkoztatási formákra való áttérést.
- (3) A 91/533/EGK tanácsi irányelv³ elfogadása óta a munkaerőpiac mélyreható változásokon ment keresztül a demográfiai adatok alakulásának és a digitalizációnak köszönhetően, amely új, a munkahelyteremtést és a munkaerőpiac növekedését elősegítő foglalkoztatási formák megjelenéséhez vezetett. Az új foglalkoztatási formák

¹ HL C , , . o.

² HL C , , . o.

³ 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.).

sok esetben nem annyira rendszeresek vagy stabilak mint a hagyományos munkaviszonyok, és az érintett munkavállalók számára kisebb mértékű kiszámíthatósággal járnak, valamint bizonytalanságot eredményeznek a vonatkozó jogokat és szociális védelmet illetően. Következésképpen a munka ezen változó világában egyre nagyobb szükség mutatkozik az iránt, hogy a munkavállalókat teljes körűen tájékoztassák az alapvető munkafeltételekről, és erre írott formában, illetve megfelelő időben kerítsenek sort. 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.

- (4) 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 terjed ki az összes uniós munkavállalóra. Emellett, a munkaerőpiac 1991 óta bekövetkező változásainak eredményeképp létrejövő új foglalkoztatási formák vonatkozásában a védelem szempontjából hiányosságok jelentek meg.
- (5) 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.
- (6) A Bizottság a 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 jogok kerüljenek belefoglalásra. 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 kiigazítását célzó uniós intézkedés.
- (7) Az uniós jog által biztosított jogok hatékonyságának garantálása érdekében a 91/533/EGK irányelv személyi hatálya frissítésre szorul. Ítélezési gyakorlatában az Európai Unió Bírósága megállapította a munkavállalói jogállás meghatározásához szükséges kritériumokat⁴, amelyek megfelelőek a szóban forgó irányelv személyi hatályának meghatározásához. A munkavállaló 2. cikk (1) bekezdésében található meghatározása ezeken a kritériumokon alapul. Ezek a kritériumok biztosítják az irányelv személyi hatályának egységes végrehajtását, miközben a nemzeti hatóságokra és bíróságokra hagyják ezek különleges helyzetekre való alkalmazását. 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 bekerülnek ennek az irányelvnek a hatálya alá.

⁴

1986. július 3-i ítélet, Deborah Lawrie-Blum, 66/85 sz. ügy; 2010. október 14., Union Syndicale Solidaires Isère, C-428/09 sz. ügy; 2015. július 9., Balkaya, C-229/14 sz. ügy; 2014. december 4., FNV Kunsten, C-413/13 sz. ügy; és 2016. november 17., Ruhrlandklinik, C-216/15 sz. ügy.

- (8) Tekintettel arra, hogy a tagállamok által az irányelv 1. cikke szerint alkalmazott eltérések eredményeképp egyre növekszik azoknak a munkavállalóknak a száma, akikre a 91/533/EGK irányelv hatálya nem terjed ki, szükség van ezeknek az eltéréseknek a helyettesítésére, meghagyva a tagállamoknak a lehetőséget, hogy ne alkalmazzák az irányelv rendelkezéseit azoknak a munkaviszonyoknak az esetében, amelyek egy 1 hónapos referencia-időszakban nem feltételeznek 8 óránál hosszabb munkavégzést. Ez az eltérés nincs hatással a munkavállaló 2. cikk (1) bekezdésében található meghatározására.
- (9) A behívásos munkavégzés (beleértve a nulla órás szerződéseket is) kiszámíthatatlanságának következtében a havi 8 órás foglalkoztatásra vonatkozó eltérés nem alkalmazható azoknak a munkaviszonyoknak az esetében, amelyeknél a foglalkoztatás kezdete előtt nincs meghatározva a fizetett munka garantált mennyisége.
- (10) Gyakorlatban több különböző természetes vagy jogi személy is elláthatja a munkáltatói funkciót és vállalhatja az ehhez kapcsolódó felelősségeket. A tagállamoknak továbbra is lehetőségük van, hogy pontosabban meghatározzák azt vagy az(oka)t a személy(eke)t, akik teljes mértékben vagy részben felelősek az irányelv által a munkáltatók vonatkozásában meghatározott kötelezettségek teljesítéséért, feltéve, hogy minden ilyen kötelezettség teljesítésre kerül. A tagállamoknak meg kell adni továbbá a lehetőséget arra, hogy ezeknek a kötelezettségeknek egy részét vagy az egészét egy olyan természetes vagy jogi személyre ruházzák át, aki nem számít a munkaviszony egyik felének. A tagállamoknak képesnek kell lenniük olyan specifikus szabályok meghozására, amelyek kizárják a háztartási alkalmazottak munkáltatójaként eljáró egyéneket az eltérő foglalkoztatási formára irányuló kérelmek megvizsgálásának és megválaszolásának, a kötelező képzések ingyenes biztosításának, valamint a hiányos írásos tájékoztatások esetén az előnyös vélelmezésre alapuló jogorvoslati mechanizmusra vonatkozó kötelezettségek alól.
- (11) A 91/533/EGK irányelv tartalmazza azoknak az alapvető szempontoknak a minimális listáját, amelyekről a munkavállalókat írásos tájékoztatásban kell részesíteni. A munkaerőpiaci változások, különösen pedig a nem hagyományos foglalkoztatási formák növekedésének figyelembevétele érdekében szükség van ennek a listának az átdolgozására.
- (12) A munkaidőre vonatkozó tájékoztatásnak összhangban kell lennie a 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv⁵ rendelkezéseivel, és információkat kell tartalmaznia a szünetekre, a napi pihenőidőre, a heti pihenőidőre és a fizetett szabadság mértékére vonatkozóan.
- (13) A javadalmazásra vonatkozó tájékoztatásnak tartalmaznia kell a javadalmazás minden összetevőjét, beleértve a pénzbeli vagy természetbeni juttatásokat, amelyeket a munkavállaló közvetlenül vagy közvetett módon kap a munkájáért. Az ilyen jellegű tájékoztatás nem sértheti a munkáltatók azon jogát, hogy kiegészítő javadalmazást, például egyszeri kifizetéseket biztosítsanak. Az a tény, hogy a javadalmazás törvény vagy kollektív szerződések által előírt összetevői nem szerepelnek a tájékoztatásban, nem mentesíti a munkáltatót azon kötelezettsége alól, hogy biztosítsa azokat a munkavállalónak.

⁵

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.).

- (14) Ha a foglalkoztatás jellegéből adódóan nincs lehetőség egy meghatározott munkaidő-beosztás rögzítésére, akkor a munkavállalóknak tisztában kell lenniük a munkaidő-beosztásuk megállapításának módjával, beleértve azokat az időszakokat, amikor behívásra kerülhetnek, illetve hogy mennyi idővel előre kell értesítést kapniuk erről.
- (15) A társadalombiztosítási rendszerekre vonatkozó tájékoztatásnak adott esetben tartalmaznia kell a betegségi, anyasági vagy ezzel egyenértékű, szülői, apasági, öregségi, munkaképtelenségi, túlélő hozzátartozói, munkanélküliségi, karkedvezményes nyugdíjazással kapcsolatos vagy családi ellátásokat. A munkáltató által biztosított szociális védelemre vonatkozó tájékoztatásnak adott esetben tartalmaznia kell a 98/49/EK tanácsi irányelv⁶, illetve a 2014/50/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv⁷ szerinti kiegészítő nyugdíjrendszer általi lefedettséget.
- (16) A munkavállalóknak jogot kell biztosítani, hogy a munkaviszonyból származó jogaikról és kötelezettségeikről írásos tájékoztatást kapjanak a foglalkoztatás megkezdésének pillanatában. Következésképpen a szükséges tájékoztatást legkésőbb a foglalkoztatás első napján meg kell kapniuk.
- (17) Annak érdekében, hogy segítsék a munkáltatókat az időben történő tájékoztatásban, a tagállamoknak nemzeti szinten olyan sablonokat kell elérhetővé tenniük, 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.
- (18) A kiküldött vagy külföldre küldött munkavállalókat a helyzetükre vonatkozó további tájékoztatásban kell részesíteni. Több tagállamban vagy harmadik országban teljesített, egymást követő munkamegbízások esetén (pl. nemzetközi közúti szállítás) a szóban forgó tájékoztatás az első indulás előtti tájékoztatásban összevonható, és változás esetén a későbbiekben módosítható. Abban az esetben, ha a 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv értelmében⁸ kiküldött munkavállalónak minősülnek, akkor tájékoztatni kell őket arról a fogadó tagállam által kifejlesztett egyedi nemzeti honlapról, amelyen megtalálhatók a helyzetükre érvényes munkafeltételekre vonatkozó lényeges információk. 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.
- (19) A próbaidők lehetővé teszik a munkáltatók számára annak ellenőrzését, hogy a munkavállalók alkalmasak-e az adott munkakör betöltésére, miközben támogatást nyújtanak nekik és képzésben részesítik őket. Ezeket az időszakokat az elbocsátás elleni csökkentett védelem jellemezheti. 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. Számos tagállam három és hat hónap között határozta meg a próbaidő maximális általános időtartamát, ami észszerűnek tekinthető. A próbaidők meghaladhatják a hat hónapot, ha a munka jellege (például vezető beosztás) ennél hosszabb időtartamot indokol, vagy ha a meghosszabbításra (például hosszú betegség

⁶ 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.).

⁷ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/50/EU irányelve (2014. április 16.) a munkavállalók mobilitásának a kiegészítő nyugdíjjogosultságok megszerzésének és megtartásának javításával történő növelésére vonatkozó minimalkövetelményekről (HL L 128., 2014.4.30., 1. o.).

⁸ 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.).

miatt vagy különösen a fiatal munkavállalók állandóbb jellegű foglalkoztatásának ösztönzésére irányuló egyedi intézkedésekkel összefüggésben) a munkavállaló érdekében kerül sor.

- (20) A 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvben⁹ meghatározott kereteken belül a munkáltatók nem akadályozhatják meg a munkavállalókat abban, hogy a számukra történő munkavégzés idején kívül más munkáltatónál is munkát vállaljanak. A bizonyos kategóriájú munkáltatóknál történő munkavégzést tiltó összeférhetlenségi záradékok objektív okokból, mint az üzleti titkok védelme vagy az összeférhetlenség elkerülése, szükségessé válhatnak.
- (21) A főként változó munkaidő-beosztással foglalkoztatott munkavállalók számára biztosítani kell a munka minimális kiszámíthatóságát, amennyiben a munkaidő-beosztást elsősorban a munkáltató határozza meg, történjen az közvetlenül, például megbízások adásával, vagy közvetett módon, például a munkavállaló felkérésével, hogy válaszoljon az ügyfelek megkeresésére.
- (22) A referenciaórákat és -napokat, azaz azokat az időszakokat, amikor a munkáltató munka végzésére kérheti fel a munkavállalót, a munkaviszony kezdetekor írásban meg kell határozni.
- (23) Az észszerű minimális előzetes értesítés (azaz a munkavállaló új munkamegbízásáról való értesítés és a megbízás kezdetének időpontja közötti idő) a munka kiszámíthatóságának egy másik szükséges eleme azoknak a munkaviszonyoknak az esetében, amelyeket változó vagy az esetek többségében a munkáltató által meghatározott munkaidő-beosztás jellemez. Az előzetes értesítési időszak hossza az ágazat szükségleteitől függően eltérhet, azonban megfelelő védelmet kell biztosítani a munkavállaló számára. Alkalmazása a 2002/15/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv¹⁰ sérelme nélkül történik.
- (24) A munkavállalóknak lehetőséget kell biztosítani, hogy elutasítsanak egy munkamegbízást, 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 munkavállalóknak emellett lehetővé kell tenni, hogy ha úgy kívánják, akkor elfogadják a munkamegbízást.
- (25) Amikor a munkáltatóknak lehetőségük van arra, hogy a nem hagyományos formában foglalkoztatott munkavállalók számára teljes munkaidőre vagy határozatlan időre szóló munkaszerződést ajánljanak fel, akkor a biztonságosabb foglalkoztatási formákra való áttérést elő kell segíteni. A munkavállalók számára biztosítani kell annak a lehetőségét, hogy amennyiben az rendelkezésre áll, másik, kiszámíthatóbb és biztonságosabb foglalkoztatási formát kérelmezzenek, valamint hogy a munkáltatótól olyan írásos választ kapjanak, amely a munkáltató és a munkavállaló igényeit egyaránt figyelembe veszi.
- (26) Amikor a jogszabályok vagy a kollektív szerződések előírják a munkáltató számára, hogy a feladatuk elvégzéséhez szükséges képzést biztosítsanak a munkavállalóknak, akkor fontos annak biztosítása, hogy a képzésben mindenki egyformán részesüljön,

⁹ 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.).

¹⁰ 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.).

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 javadalmazásából.

- (27) A szociális partnerek úgy ítélik meg, hogy az irányelv céljának szempontjából bizonyos ágazatokban vagy helyzetekben az irányelv harmadik fejezetében meghatározott minimumszabályoktól eltérő rendelkezések megfelelőbbek lennének. Következésképpen a tagállamoknak képesnek kell lenniük arra, hogy lehetővé tegyék a szociális partnerek számára olyan kollektív szerződések megkötését, amelyek módosítják az említett fejezet rendelkezéseit, feltéve, hogy a munkavállalók védelmének általános szintje nem csökken.
- (28) A szociális jogok európai pillérével kapcsolatban folytatott konzultáció rávilágított arra, hogy hatékonyságának biztosításához szükség van az uniós munkajog végrehajtásának megerősítésére. Tekintettel a 91/533/EGK irányelvre, a REFIT-értékelés¹¹ megerősítette, hogy a megszilárdított végrehajtási mechanizmusok javíthatnának a hatékonyságán. Rámutatott, 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. Rámutatott továbbá, hogy a munkavállalók ritkán folyamodnak jogorvoslathoz a munkaviszony ideje alatt, ami veszélyezteti az írásos tájékoztatásra vonatkozó rendelkezés azon célját, hogy a munkavállalók tájékoztatásban részesüljenek a munkaviszonyuk alapvető jellemzőiről. Következésképpen olyan végrehajtási rendelkezések bevezetésére van szükség, amelyek a munkaviszonyra vonatkozó tájékoztatás elmaradása esetén előnyös vélelmezést vagy olyan közigazgatási eljárást alkalmaznak, amelynek keretében a munkáltató felszólítható a hiányzó tájékoztatás biztosítására, ennek elmaradása esetén pedig szankciók szabhatók ki rá. A jogorvoslathoz egy olyan eljárásnak kell társulnia, amellyel a munkáltató értesíthető a tájékoztatás hiányáról, és ezt követően 15 nap áll a rendelkezésére a teljes és helyes tájékoztatás biztosítására.
- (29) A 91/533/EGK irányelv hatálybalépése óta az uniós szociális vívmányok végrehajtását célzó rendelkezések kiterjedt rendszerét fogadták el, konkrétan a hátrányos megkülönböztetés tilalmának és az esélyegyenlőség területein, ezen rendelkezések elemeit pedig erre az irányelvre is alkalmazni kell, annak biztosítása érdekében, hogy a szociális jogok európai pillére 7. alapelveivel összhangban a munkavállalók hatékony és pártatlan vitarendezési eszközökhöz férjenek hozzá, valamint joguk legyen jogorvoslatban részesülni, ideértve a megfelelő kártérítést is.
- (30) 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.
- (31) 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 munkáltatóval szembeni bármilyen panasz, illetve jogi vagy közigazgatási eljárás nyomán kerül sor.

¹¹ SWD(2017)205 final, 26. oldal.

- (32) 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 képesnek kell lenniük arra, hogy kérjék a munkáltatótól az elbocsátás vagy az ezzel egyenértékű sérelem megfelelően megalapozott indoklását.
- (33) Annak bizonyítása, hogy az elbocsátásra vagy az ezzel egyenértékű sérelemre nem annak okán került sor, hogy a munkavállaló gyakorolta az irányelv által biztosított jogait, a munkáltatóra hárul, amennyiben a munkavállaló egy bíróság vagy egyéb illetékes hatóság előtt olyan tényeket mutat be, amelyekből arra lehet következtetni, hogy az elbocsátásra vagy az egyenértékű hatással járó sérelemre ennek okán került sor.
- (34) A tagállamok hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat írnak elő arra az esetre, ha az ezen irányelv szerinti kötelezettségeket megsértik.
- (35) Mivel ennek az irányelvnek a céljait a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, az Unió szintjén azonban a közös minimumkövetelmények meghatározásának szükségessége miatt e célok jobban megvalósíthatók, 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 célok eléréséhez szükséges mértéket.
- (36) 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 nemzeti vagy uniós jogszabályokban meghatározott meglévő jogok korlátozását, és nem jelenthet jogalapot a munkavállalóknak az ezen irányelv hatálya alá tartozó területen nyújtott védelem általános szintjének csökkentésére.
- (37) Ezen irányelv végrehajtásakor a tagállamok nem írhatnak elő olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a 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 a kis- és középvállalkozásokra, különös figyelemmel a mikrovállalkozásokra és az adminisztratív teherre, és hogy tegyék közzé ezeknek az értékeléseknek az eredményeit.
- (38) 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.
- (39) Tekintettel arra, hogy a cél, a hatály és a tartalom tekintetében ez az irányelv jelentős változásokat hoz, nem tekinthető megfelelő megoldásnak a 91/533/EGK irányelv átdolgozása. A 91/533/EGK irányelvet következőképpen hatályon kívül kell helyezni.

- (40) A tagállamok és a Bizottság magyarázó dokumentumokról szóló 2011. szeptember 28-i együttes politikai nyilatkozatának¹² megfelelően a tagállamok vállalták, hogy indokolt esetben az átültető intézkedéseikről szóló értesítéshez az irányelv egyes elemei és az azt átültető nemzeti jogi eszköz megfelelő részei közötti kapcsolatot magyarázó egy vagy több dokumentumot mellékelnek. Ezen irányelv tekintetében a jogalkotó az ilyen dokumentumok 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 a biztonságosabb és kiszámíthatóbb foglalkoztatás elősegítésével, miközben biztosítja a munkaerőpiac alkalmazkodóképességét.
- (2) Az irányelv minimális jogokat biztosít, amelyek minden uniós munkavállalót megilletnek.
- (3) A tagállamok dönthetnek úgy, hogy nem alkalmazzák az irányelvben meghatározott kötelezettségeket az olyan munkavállalók esetében, akik egy 1 hónapos referencia-időszakban összesen nem dolgoznak 8 óránál többet. Az ugyanazon vállalatot, csoportot vagy gazdálkodó társaságot alkotó vagy ezekhez tartozó munkáltatónál végzett összes ledolgozott idő beleszámít ebbe a 8 órás időtartamba.
- (4) A (3) bekezdés nem alkalmazható azokra a munkaviszonyokra, amelyeknél a foglalkoztatás kezdete előtt nincs meghatározva a fizetett munka garantált mennyisége.
- (5) A tagállamok meghatározhatják, hogy mely személyek felelősek az irányelv által a munkáltatók vonatkozásában meghatározott kötelezettségek teljesítéséért, feltéve, hogy minden ilyen kötelezettség teljesítésre kerül. Eldönthetik továbbá, hogy ezeknek a kötelezettségeknek egy részét vagy az egészét egy olyan természetes vagy jogi személyre ruházzák át, aki nem számít a munkaviszony egyik felének. Ez a bekezdés nem sérti a 2008/104/EK irányelvet.
- (6) A tagállamok dönthetnek úgy, hogy nem alkalmazzák a 10. és 11. cikkben, illetve a 14. cikk a) pontjában meghatározott kötelezettségeket az olyan természetes személyek esetében, akik egy háztartáshoz tartoznak, amennyiben a munkavégzés ezen háztartás számára történik.
- (7) Az irányelv II. fejezete a tengerészekre és a halászokra vonatkozik, anélkül hogy sértené a 2009/13/EK tanácsi irányelv, illetve az (EU) 2017/159 irányelv rendelkezéseit.

¹² HL C 369., 2011.12.17., 14. o.

Fogalommeghatározások

1. Ennek az irányelvnek az alkalmazásában a következő fogalommeghatározások érvényesek:
 - a) „munkavállaló”: olyan természetes személy, aki egy bizonyos időszakban egy másik személy számára és annak irányítása alatt javadalmazás ellenében szolgáltatásokat végez;
 - b) „munkáltató”: egy vagy több természetes vagy jogi személy, akik vagy amelyek közvetlenül vagy közvetve a munkavállalóval fennálló munkaviszony egyik felének számítanak;
 - c) „munkaviszony”: az előzőekben meghatározott munkavállaló és munkáltató között fennálló munkaviszony;
 - d) „munkaidő-beosztás”: az az időbeosztás, amely meghatározza a munkavégzés kezdetének és végének számító órákat és napokat;
 - e) „referenciaórák és -napok”: az adott napok azon időintervallumai, amelyeken belül a munkáltató kérésére munkavégzésre kerülhet sor.
2. Ennek az irányelvnek az alkalmazásában a „mikrovállalkozás”, a „kisvállalkozás” és a „középvállalkozás” kifejezések jelentése megfelel a mikro-, kis- és középvállalkozások meghatározásáról szóló, 2003. május 6-i bizottsági ajánlásban¹³ vagy az annak helyébe lépő bármilyen későbbi jogi aktusban foglalt meghatározásoknak.

II. fejezet

A munkaviszonyra vonatkozó tájékoztatás

Információnyújtási kötelezettség

- (1) A tagállamok kötelezik a munkáltatókat, hogy a munkavállalók számára tájékoztatást nyújtsanak a munkaviszony alapvető szempontjairól.
- (2) Az (1) bekezdésben említett tájékoztatásnak ki kell terjednie az alábbiakra:
 - a) a munkaviszonyban érintett felek identitása;
 - b) a munkavégzés helye; amennyiben nincs állandó vagy fő 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) i. a munkavállaló által végzendő munka megnevezése, fokozata, jellege vagy kategóriája; vagy

¹³ HL L 124, 2003.05.20., 36. o.

- ii. a munka rövid meghatározása, illetve leírása;
 - d) a munkaviszony kezdetének időpontja;
 - e) ideiglenes munkaviszony esetén a megszűnés időpontja vagy a munkaviszony várható időtartama;
 - f) adott esetben a próbaidő időtartama és feltételei;
 - g) a munkáltató által biztosított képzésekre való jogosultságok;
 - h) a munkavállalót megillető éves fizetett szabadság mértéke, illetve ha ez a tájékoztatás időpontjában nem állapítható meg, a fizetett szabadság kiadásának és meghatározásának módszere;
 - i) a munkaviszony felbontására vonatkozó eljárás, beleértve a munkáltató és a munkavállaló által betartandó felmondási idő tartamát, vagy, ha ez a tájékoztatás időpontjában nem állapítható meg, a felmondási idő meghatározásának módszere;
 - j) a munkavállalót megillető alapfizetés, a javadalmazás egyéb összetevői és a kifizetés gyakorisága és módja;
 - k) ha a munkaidő-beosztás egyáltalán vagy legnagyobb részt nem változik, akkor a munkavállaló szabványos munkanapjának vagy munkahetének hossza, illetve a túlórákkal és azok javadalmazásával kapcsolatos megállapodások;
 - l) ha a munkaidő-beosztás teljes mértékben vagy legnagyobb részt változik, akkor a változó munkaidő-beosztás elve, a garantált fizetett órák száma, a garantált órákon kívül végzett munka javadalmazása, és amennyiben a munkaidő-beosztást teljes mértékben vagy az esetek többségében a munkáltató határozza meg:
 - i. a referenciaórák- és napok, amikor munkavégzésre kaphatnak felkérést;
 - ii. a minimális előzetes értesítés, amelyet a munkavállalónak a munkamegbízás előtt meg kell kapnia;
 - m) a munkavállaló munkakörülményeit meghatározó kollektív szerződések; ha a kollektív szerződéseket a vállalkozáson kívüli, közös testületek vagy intézmények kötik meg, annak az illetékes testületnek vagy illetékes, paritáson alapuló intézménynek a megnevezése, amelynek keretében a megállapodásokat megkötötték;
 - n) a munkaviszonyhoz kapcsolódó társadalombiztosítási járulékokat megkapó társadalombiztosítási szerv(ek), valamint a munkáltató által biztosított bármilyen szociális biztonsággal kapcsolatos védelem.
- (3) Szükség esetén a (2) bekezdés f)–k) és n) pontjában említett tájékoztatás megadható az érintett adatokra irányadó törvényi, rendeleti, közigazgatási, illetve egyéb kötelező rendelkezésekre, vagy a kollektív szerződésekre történő hivatkozással.

4. cikk

A tájékoztatás ideje és eszközei

- (1) A 3. cikk (2) bekezdésében említett tájékoztatást közvetlenül a munkavállalónak kell átadni egy dokumentum formájában, és legkésőbb a munkaviszony első napján. Ez a dokumentum biztosítható és átadható elektronikus úton is, feltéve, hogy a munkavállaló könnyedén hozzáférhet, illetve elmentheti és kinyomtathatja.
- (2) A tagállamok kidolgozzák az (1) bekezdésben említett dokumentumok sablonjait és mintáit, és többek között egy egyedi hivatalos nemzeti honlapon vagy egyéb megfelelő eszközökön keresztül elérhetővé tételük révén a munkavállalók, illetve a munkáltatók rendelkezésére bocsátják őket.
- (3) A tagállamok biztosítják, hogy a vonatkozó jogi keretet meghatározó törvényekre, rendeletekre, közigazgatási és egyéb kötelező rendelkezésekre, illetve a kollektív szerződésekre vonatkozó és a munkáltatók által ismertetni szükséges információk általánosan és ingyenesen egyértelmű és átlátható módon, mindenre kiterjedően, távolról és elektronikus úton könnyedén, ezen belül a már meglévő internetes portálokon keresztül hozzáférhetőek legyenek az uniós polgárok és vállalkozások számára.

5. cikk

A munkaviszony módosítása

A tagállamok biztosítják, hogy a munkaviszony 3. cikk (2) bekezdésében említett szempontjaiban, illetőleg a kiküldött vagy külföldre küldött munkavállalók részére a 6. cikk értelmében nyújtott kiegészítő információkban beálló mindennemű módosításról szóló tájékoztatást a munkáltató a lehető leghamarabbi időpontban, de legkésőbb a módosítás hatálybalépésének napján dokumentum formájában adja át a munkavállalónak.

6. cikk

A kiküldött vagy külföldre küldött munkavállalók kiegészítő tájékoztatása

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy amennyiben egy munkavállalónak a feladatait a munkavégzés szokásos tagállamától eltérő tagállamban vagy harmadik országban kell végeznie, akkor az elindulása előtt átadják neki a 4. cikk (1) bekezdésében említett dokumentumot, amelynek legalább az alábbi kiegészítő információkat kell tartalmaznia:
 - a) az ország vagy országok, amelyekben a külföldi munkát végeznie kell, illetve ennek a munkavégzésnek az időtartama;
 - b) a pénznem megnevezése, amelyben a javadalmazás kifizetésre kerül;
 - c) adott esetben a munkamegbízással/munkamegbízásokkal járó pénzbeli vagy természetbeni előnyök, amelyek a 96/71/EK irányelv hatálya alá tartozó kiküldött munkavállalók esetében magukban foglalják a kiküldetéshez kapcsolódó juttatásokat, valamint az utazási, étkezési és lakhatási kiadások visszatérítését;
 - d) adott esetben, a munkavállaló hazatérésének feltételei.

- (2) A tagállamok biztosítják, hogy ha a külföldre küldött munkavállaló a 96/71/EK irányelv hatálya alá eső kiküldött munkavállalónak minősül, akkor az alábbi kiegészítő tájékoztatásban részesül:
- a) a javadalmazás, amelyre a munkavállaló a fogadó tagállam vonatkozó jogszabályai szerint jogosult;
 - b) a fogadó tagállam(ok) által a 2014/67/EU irányelv 5. cikkének (2) bekezdése szerint kifejlesztett hivatalos nemzeti honlap(ok) elérését lehetővé tevő hivatkozás.
- (3) Az (1) bekezdés b) pontjában és a (2) bekezdés a) pontjában említett tájékoztatás, adott esetben megadható az érintett adatok tekintetében irányadó törvényi, rendeleti és közigazgatási, illetve egyéb kötelező rendelkezésekre vagy kollektív szerződésekre történő hivatkozással.
- (4) Kivéve ha a tagállamok másképp rendelkeznek, az (1) és a (2) bekezdés rendelkezései nem érvényesek, ha a munkavégzés szokásos helyének számító tagállamon kívüli egyes munkavégzési időszakok nem haladják a négy egymást követő hetet.

III. fejezet

Munkafeltételekre vonatkozó minimumkövetelmények

7. cikk

A próbaidő maximális időtartama

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy amennyiben egy munkaviszony próbaidő eltöltését feltételezi, akkor ez az időszak meghosszabbításával együtt nem haladhatja meg a hat hónapot.
- (2) A tagállamok hosszabb próbaidőt is engedélyezhetnek, ha ezt a foglalkoztatás jellege indokolja vagy erre a munkavállaló érdekében kerül sor.

8. cikk

Párhuzamos foglalkoztatás

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy a munkáltatók nem akadályozhatják meg a munkavállalókat abban, hogy másik munkáltatónál is munkát vállaljanak a munkáltatóval meghatározott munkaidő-beosztás idején kívül.
- (2) A munkáltatók ugyanakkor összeférhetlenségi feltételeket határozhatnak meg, amennyiben ezeket a korlátozásokat olyan jogos érdekek indokolják, mint az üzleti titkok védelme vagy az összeférhetlenség elkerülése.

9. cikk

A munka minimális kiszámíthatósága

A tagállamok biztosítják, hogy amennyiben egy munkavállaló munkaidő-beosztása teljes

mértékben vagy az esetek többségében változó, illetve a munkaidő-beosztást teljes mértékben vagy az esetek többségében a munkáltató határozza meg, akkor a munkáltató csak az alábbi esetekben kérhet munkavégzést a munkavállalótól:

- a) a munkára az előre meghatározott referenciaórákban és -napokon kerül sor, amelyek a munkaviszony kezdetekor írásban kerülnek meghatározásra, a 3. cikk (2) bekezdése (1) pontjának i. alpontja szerint, illetve
- b) ha a munkáltató a 3. cikk (2) bekezdése (1) pontjának ii. alpontja szerint észszerű előzetes értesítést küld a munkavállalónak a munkamegbízásról.

10. cikk

Másik foglalkoztatási formára való áttérés

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy az ugyanannál a munkáltatónál legalább hat hónapnyi szolgálati időt letöltő munkavállalóknak lehetőségük legyen kiszámíthatóbb és biztonságosabb munkafeltételekkel járó foglalkoztatási formát kérvényezni a munkáltatójuktól, amennyiben az rendelkezésre áll.
- (2) A munkáltatónak a kérelem időpontjától számított egy hónapon belül írásos választ kell adnia. 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.

11. cikk

Képzés

A tagállamok biztosítják, hogy amikor az uniós vagy nemzeti jogszabályok vagy a vonatkozó kollektív szerződések előírják a munkáltató számára, hogy a feladatuk elvégzéséhez szükséges képzést biztosítsanak a munkavállalóknak, akkor ez a képzés nem jár kiadásokkal a munkavállalók számára.

IV. fejezet

Kollektív szerződések

12. cikk

Kollektív szerződések

A tagállamok engedélyezhetik a szociális partnerek számára, hogy a nemzeti jogszabályokkal vagy gyakorlatokkal összhangban olyan kollektív szerződéseket kössenek, amelyek a munkavállalók teljes védelmének garantálása mellett a 7–11. cikkben meghatározott munkafeltételektől eltérő feltételeket határoznak meg a munkavállalók számára.

V. FEJEZET

Horizontális rendelkezések

13. cikk

Megfelelés

A tagállamok minden olyan szükséges intézkedést megtesznek, amelyekkel biztosítják, hogy az egyéni vagy kollektív szerződések, a vállalkozások belső szabályzatának és minden más megállapodásnak azon rendelkezései, amelyek nincsenek összhangban ezzel az irányelvvel, érvénytelennek és semmisnek tekintendők, illetve átdolgozandók, hogy összhangba kerüljenek az irányelv rendelkezéseivel.

14. cikk

Jogi vélelmezési és korai rendezési mechanizmusok

A tagállamok biztosítják, hogy amennyiben egy munkavállaló nem kapta meg kellő időben a 4. cikk (1) bekezdésében, az 5. cikkben vagy a 6. cikkben említett dokumentumok mindegyikét vagy egy részét, a munkáltató pedig az értesítését követő 15 napon belül nem pótolta a hiányzó dokumentumokat, akkor az alábbi rendszerek egyikének alkalmazására kerül sor:

- a) a munkavállaló a tagállam által meghatározott előnyös vélelmezésre jogosult. Amennyiben a nyújtott tájékoztatás nem tartalmazza a 3. cikk (2) bekezdésének e), f), k) vagy l) pontjában említett információkat, akkor az előnyös vélelmezésnek ki kell terjednie arra, hogy a munkavállaló foglalkoztatása határozatlan időre szóló munkaviszonyban történik, nincs próbaidő vagy a munkavállaló foglalkoztatása teljes munkaidőben történik. A munkáltatónak meg kell adni a lehetőséget, hogy megcáfolják ezeket a vélelmezéseket; vagy
- b) a munkavállalónak lehetőséget kell biztosítani, hogy megfelelő időn belül panaszt nyújtson be egy illetékes hatóságnál. Amennyiben az illetékes hatóság a panaszt indokoltnak ítéli meg, felszólíthatja az érintett munkáltató(ka)t a hiányzó tájékoztatás biztosítására. Ha a munkáltató a felszólítás átvételétől számított 15 napon belül nem biztosítja a hiányzó tájékoztatást, akkor a hatóságnak képesnek kell lennie a megfelelő közigazgatási szankció kiszabására, abban az esetben is, ha a munkaviszony megszűnt. A munkáltatónak lehetőséget kell biztosítani, hogy közigazgatási fellebbezéssel élhessenek a szankciót kiszabó határozat ellen. A tagállamok már meglévő testületeket is kijelölhetnek, hogy illetékes hatóságként járjanak el.

15. cikk

Jogorvoslathoz való jog

A tagállamok biztosítják, hogy a munkavállalók, beleértve azokat is, akiknek a munkaviszonya már megszűnt, hatékony és pártatlan vitarendezési eszközökhöz férhetnek

hozzá, és megfelelő kártérítésre jogosultak a javasolt irányelv által meghatározott jogok megsértése esetén.

16. cikk

A hátrányos bánásmód vagy következmények elleni védelem

A tagállamok bevezetik az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy megvédjék a munkavállalókat – ideértve a munkavállalók képviselőit ellátó munkavállalókat – minden olyan, a munkáltató által alkalmazott hátrányos bánásmóddal vagy hátrányos következménnyel szemben, amely a munkáltatóval szemben az ebben az irányelvben biztosított jogok érvényre juttatása érdekében kezdeményezett panaszból vagy bármely jogi eljárásból fakad.

17. 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, ezzel egyenértékű sérelmét és az elbocsátásukat célzó előkészületeket.
- (2) Amennyiben a munkavállalók úgy ítélik meg, hogy elbocsátásukra vagy az ezzel egyenértékű hatással járó sérelemre azon az alapon került sor, hogy gyakorolták az irányelv által biztosított jogaikat, kérhetik a munkáltatótól az elbocsátás vagy az ezzel egyenértékű sérelem 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 előtt olyan tényeket állítanak, amelyek alapján vélelmezni lehet, hogy ilyen elbocsátásra vagy egyenértékű sérelemre került sor, az alperes 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 felperes számára kedvezőbb bizonyítási szabályokat vezessenek be.
- (5) A tagállamoknak a (3) bekezdést nem kell alkalmazniuk azon eljárásokra, amelyekben a bíróság vagy az illetékes hatóság feladata a bizonyítékok feltárása.
- (6) Ellenkező tagállami rendelkezés hiányában a (3) bekezdés nem vonatkozik a büntetőeljárásokra.

18. 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 tagállamok meghoznak minden szükséges intézkedést a szankciók végrehajtásának biztosítása érdekében. A szankcióknak hatékonyaknak, arányosaknak és visszatartó erejűeknek kell lenniük. A szankciók kiszabhatók pénzbírság formájában. A szankciók jelenthetik kártérítés fizetését is.

VI. fejezet

Záró rendelkezések

19. cikk

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 korlátozza a tagállamoknak azt az 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.

20. cikk

Végrehajtás

- (1) A tagállamok hatályba léptetik és közzéteszik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek a hatálybalépéstől számított 2 éven belül megfeleljenek, illetve biztosítják, hogy a szociális partnerek az említett időpontig a szükséges rendelkezéseket megállapodás útján bevezessék, miközben a tagállamok megteszik az ezen irányelvben előírt eredmények folyamatos garantálásához szükséges lépéseket.

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.

21. cikk

Átmeneti intézkedések

Az irányelvben megállapított jogokat és kötelezettségeket a hatálybalépéstől számított 2 éven belül alkalmazni kell a meglévő munkaviszonyokra. Ugyanakkor a munkáltatóknak a 4. cikk (1) bekezdésében, az 5. cikkben és a 6. cikkben említett dokumentumokat csak a munkavállalók kérésére kell biztosítaniuk vagy kiegészíteniük. Az ilyen jellegű kérelem elmaradása nem jelenti azt, hogy a munkavállalók kikerülnek az irányelv által biztosított

minimális jogokra vonatkozó rendelkezések hatálya alól.

22. cikk

A Bizottság által végzett felülvizsgálat

A hatálybalépést követő 8. évben a Bizottság a tagállamok és az uniós szintű szociális partnerek konzultálásával, illetve a kis- és középvállalkozásra kifejtett hatások figyelembevételével felülvizsgálja az irányelv alkalmazását, és adott esetben javaslatot tesz a szükséges módosításokra.

23. cikk

Hatályon kívül helyezés

A 91/533/EGK irányelv a hatálybalépés után 2 évvel hatályát veszti. A hatályon kívül helyezett irányelvre történő hivatkozásokat ezen irányelvre történő hivatkozásként kell értelmezni.

24. cikk

Hatálybalépés

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

25. cikk

Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, -án/-én.

az Európai Parlament részéről

a Tanács részéről