

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – Javaslat európai parlamenti és tanácsi irányelvre az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről

(COM(2017) 797 final – 2017/0355 (COD))

(2018/C 283/06)

Előadó: **Christian BÄUMLER**

Társelőadó: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Felkérés:	az Európai Unió Tanácsának felkérése: 2018.1.10. az Európai Parlament felkérése: 2018.1.18.
Jogalap:	az Európai Unió működéséről szóló szerződés 153. cikkének (2) bekezdése
Illetékes szekció:	„Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció
Elfogadás a szekcióülésen:	2018.4.25.
Elfogadás a plenáris ülésen:	2018.5.23.
Plenáris ülés száma:	535.
A szavazás eredménye	164/22/9
(mellette/ellene/tartózkodott):	

1. Következtetés és ajánlások

1.1. Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EGSZB) támogatja az Európai Bizottság arra irányuló erőfeszítéseit, hogy átláthatóbbá és kiszámíthatóbbá tegye a munkafeltételeket mindenki, de különösen az atipikus módon foglalkoztatott munkavállalók számára, ami határozott lépést jelent a szociális jogok európai pillérének megvalósítása irányába.

1.2. Az EGSZB sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy nem volt lehetőség az írásbeli tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelv (91/533/EGK irányelv) felülvizsgálatára és aktualizálásra a szociális párbeszéd keretei között. Rámutat arra, hogy a szociális partnerek sajátos szerepet töltenek be az átlátható és kiszámítható munkafeltételek szociális párbeszédén és kollektív tárgyalásokon keresztül szabályozásában, figyelembe véve a tagállamok és a nemzeti gyakorlatok közötti eltéréseket.

1.3. Az EGSZB arra is rámutat, hogy a REFIT-jelentés szerint a hatályos 91/533/EGK irányelv még mindig egyértelműen hozzáadott értéket teremt, eléri a célját, továbbra is a vívmányok fontos része és minden érintett fél számára releváns marad. Az irányelv hatékonyságát, személyi hatályát és végrehajtását illetően azonban hiányosságokat tártak fel.

1.4. A tagállamok közül néhány már foglalkozott az atipikus foglalkoztatás jelentette kihívásokkal, és kollektív szerződések, szociális párbeszéd vagy jogszabályok keretében védőintézkedéseket vezetett be annak érdekében, hogy méltányos munkakörülményeket biztosítsanak és különféle karrierlehetőségeket nyújtó pályamódosítást tegyenek lehetővé a munkaerőpiacokon, és az EGSZB kifejezetten üdvözli ezt. Az Európai Bizottságnak tisztáznia kell, hogy az ilyen jellegű védelmet a szociális partnerek autonómiáját teljes mértékben tiszteletben tartva elő kell segíteni.

1.5. Az EGSZB egyetért az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelvre irányuló európai bizottsági javaslat célkitűzéseivel, amelyeknek az atipikus módon foglalkoztatott munkavállalók jobb védelméhez kell vezetniük. Az EGSZB rámutat arra, hogy csak egy kiegyensúlyozott, jogilag megfelelő, ellentmondásoktól mentes és kellőképpen észszerű javaslat lesz képes garantálni a szükséges konvergenciát, valamint biztosítani, hogy a javasolt irányelvből eredő kötelezettségeket egységesen alkalmazzák az európai munkaerőpiacon.

1.6. Az EGSZB elismeri a munkáltatóként eljáró természetes személyek, illetve a mikro- és kisvállalkozások különleges helyzetét, amelyek a javasolt irányelv szerinti kötelezettségeik teljesítésekor nem feltétlenül rendelkeznek ugyanazokkal az erőforrásokkal, mint amelyek a közepes és nagyobb vállalatok rendelkezésére állnak. Az EGSZB ezért azt ajánlja az Európai Bizottság és a tagállamok számára, hogy nyújtsanak megfelelő támogatást és segítséget e vállalkozásoknak a kötelezettségeik teljesítéséhez. Jó példa erre a mintalevelek és sablonok használata, amiről már a javaslat is rendelkezik, és további gyakorlati intézkedéseket kell mérlegelni.

1.7. Az uniós jog által biztosított jogok hatékonyságának biztosítása érdekében az írásos tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelv személyi hatályát frissíteni kell, hogy tükrözze a munkaerőpiaci fejleményeket, ugyanakkor tiszteletben tartsa az egyes nemzetekre jellemző gyakorlatot. Az Európai Bizottság szerint ítélezési gyakorlatában az Európai Unió Bírósága megállapította a munkavállalói jogállás meghatározásához szükséges kritériumokat, amelyek megfelelőek a szóban forgó irányelv személyi hatályának meghatározásához. A „munkavállaló” fogalom meghatározása ezeken a kritériumokon alapul. Az Európai Bizottságnak fontolóra kell vennie olyan iránymutatások kiadását, amelyek segítséget nyújtanának a munkáltatók számára kötelezettségeik teljesítése során, a munkavállalók körében pedig fokoznák a tudatosságot, ezáltal csökkentve a jogviták kockázatát.

1.8. Az EGSZB felhívja a figyelmet arra, hogy a tagállamoknak képesnek kell lenniük a szociális párbeszéd keretében meghatározni, ki tartozik a „munkavállalók” körébe, ennek értelmezésénél azonban szem előtt kell tartani az irányelv általános célkitűzését, azaz a biztonságosabb és kiszámíthatóbb foglalkoztatás ösztönzését és egyben a munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség biztosítását, illetve az élet- és munkakörülmények javítását. Az EGSZB hangsúlyozza, hogy ezért a háztartási alkalmazottaknak, a tengerészeknek és a halászoknak is az irányelv hatálya alá kell tartozniuk. A tengerészekre vonatkozó munkafeltételeket az európai szociális partnerek 2006. évi Tengerészeti Munkaügyi Egyezményéről szóló, a 2009/13/EK tanácsi irányelv mellékletében foglalt megállapodása már nagymértékben szabályozza.

1.9. Az EGSZB rámutat arra, hogy a munkavállaló fogalmának az a kritériuma, hogy „egy másik személy irányítása alatt áll”, megakadályozhatja a fogalomnak a platform-munkavállalókra való kiterjesztését. Tanácsos tehát további pontosítást végezni, hogy ezek a munkavállalók is élvezhessék az irányelv által biztosított védelmet. Az EGSZB úgy véli azonban, hogy azokat a platformhasználókat, akik valójában önálló vállalkozók és függetlenek, ki kell zárni az irányelv hatálya alól.

1.10. Az EGSZB ajánlása szerint az irányelv személyi hatálya a munkavállaló fogalmának meghatározását illetően további pontosításra szorul, mert jelenleg nem egyértelmű.

1.11. Az EGSZB támogatja a munkavállalók számára a munkaviszony megkezdésekor vagy módosításakor a munkafeltételeket illetően nyújtandó tájékoztatással kapcsolatos kötelezettség átdolgozott változatát, és annak egyértelmű leszögezését, hogy erre legkésőbb a foglalkoztatási viszony megkezdésekor vagy a változások érvénybe lépésekor sort kell keríteni. Az EGSZB elismeri, hogy a mikro- és kisvállalkozások esetében lehetnek olyan megalapozott üzemi okok, amelyek bizonyos fokú rugalmasságot tesznek lehetővé, azonban biztosítani kell, hogy a munkaviszony megkezdésekor a lehető leghamarabb tájékoztassák a munkavállalókat a munkafeltételekről.

1.12. Az EGSZB megjegyzi, hogy a javaslat lehetővé teszi a szociális partnerek számára, hogy a munkafeltételekre vonatkozó minimumkövetelményektől eltérő kollektív szerződéseket kössenek. Az EGSZB ezt helyesli azzal a feltétellel, hogy az irányelv célkitűzéseinek teljesülniük kell, valamint a munkavállalók általános védelme elfogadható és nem csorbul.

1.13. Az EGSZB szerint a behívásos munkavégzés megfelelő referencia-időszak és megfelelő előzetes értesítés nélkül nem tartható fenn foglalkoztatási formaként. Az EGSZB azt javasolja, hogy a behívásos munkavégzésről szóló munkaszerződések garantáljanak egy bizonyos számú órát vagy ennek megfelelő fizetést.

1.14. Az EGSZB támogatja a munkafeltételekre vonatkozó minimumkövetelményekkel kapcsolatos rendelkezéseket, különösen a próbaidő hossza, a párhuzamos foglalkoztatás tilalmának korlátozása, a munka minimális kiszámíthatósága, a másik foglalkoztatási formára való áttérés, amennyiben az rendelkezésre áll, valamint a munkavállaló számára a feladata elvégzéséhez szükséges ingyenes képzés biztosítása tekintetében. Az EGSZB azonban tanácsosnak tartja egyes szempontok pontosítását, és azt javasolja, hogy a nemzeti jogi és szociális párbeszédrel kapcsolatos gyakorlatoknak megfelelően a felelősség nemzeti szintű legyen.

1.15. Az EGSZB úgy véli, hogy az irányelv hatékony alkalmazása érdekében helyénvaló, hogy a munkavállalók védelemben részesüljenek azon elbocsátásokkal vagy azzal egyenértékű egyéb intézkedésekkel szemben, amelyek abból fakadnak, hogy éltek az irányelv által biztosított jogaikkal. Ilyen körülmények között ésszerű, hogy a munkáltató a munkavállaló kérésére kötelezhető legyen, hogy az elbocsátás megalapozott indokait írásban adja meg.

1.16. A javaslat eszközöket biztosít, amelyek segítségével szankcionálni lehet az irányelvből következő információnyújtási kötelezettség megsértését. Az EGSZB erre a hiányosságra egy korábbi véleményében hívta fel a figyelmet, és sürgette annak orvoslását. Az EGSZB szerint a szankcióknak, amennyiben indokoltak, arányosaknak kell lenniük a munkavállalók által elszenvedett kár mértékével. Az EGSZB üdvözli, hogy a 14. cikk (1) bekezdésében szereplő rendelkezés 15 napot ad a munkáltatóknak a hiányzó információk pótlására.

1.17. A javaslat minimumszabályokat állapít meg a konvergencia tekintetében, és fontos, hogy a jelenleg jobb anyagi jogokat élvező munkavállalóknak az irányelv végrehajtásakor ne kelljen tartaniuk meglévő jogaik romlásától. Az EGSZB ezért támogatja a javaslatban kifejezetten szereplő, csökkentést kizáró záradékot. Az EGSZB azonban – biztosítandó, hogy ne romoljon a védelem általános szintje – azt javasolja, hogy az irányelv szintén tegye egyértelműbbé, hogy az irányelv hatálya alá tartozó egyes területeken nem romolhatnak a feltételek.

2. A javaslat háttere

2.1. Az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelvjavaslat (2017/0355 (COD)) célja, hogy felváltsa a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről szóló, 1991. október 14-i 91/533/EGK irányelvet („írásos tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelv”). Emellett más meglévő uniós irányelvek kiegészítésére is szolgál.

2.2. A javaslat jogalapja az Európai Unió működéséről szóló szerződés 153. cikke (2) bekezdésének b) pontja, és a meglévő uniós jog REFIT-értékelésén alapszik. A REFIT-jelentés megjegyzi, hogy az írásos tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelv egyértelműen hozzáadott értéket nyújt, eléri a célját, továbbra is a *vívmányok* fontos része, és minden érintett fél számára releváns marad. Az irányelv hatékonyságát, személyi hatályát és végrehajtását illetően azonban hiányosságokat tártak fel.

2.3. 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 járna. A vállalatoknak emellett az új irányelv megismeréséhez kapcsolódó egyszeri kiadásai is lesznek: átlagban 53 EUR a kis- és középvállalkozások, illetve 39 EUR a nagyobb vállalatok esetében. Az új foglalkoztatási formák iránti kérelmek megválaszolásának költsége várhatóan az új írásos tájékoztatás kiadásához kapcsolódó költséghez lesz hasonló.

2.4. A munkáltatók néhány csekély közvetett kiadással számolhatnak (jogi tanácsadás, átdolgozott munkabeosztási rendszerek, HR-gazdálkodási idő, a személyzet tájékoztatása stb.). A rugalmasság csökkenése csak marginálisan lesz tapasztalható (azaz a munkáltatók azon kis arányának esetében, amelyek széles körben veszik igénybe a legrugalmasabb foglalkoztatási formákat).

2.5. 2017. április 26-án, illetve 2017. szeptember 21-én az Európai Bizottság az EUMSZ 154. cikke szerint útjára indította az európai szociális partnerek konzultációjának két szakaszát az uniós fellépés lehetséges irányáról és tartalmáról. A szociális partnereknek változó meglátásai voltak arra vonatkozóan, hogy szükség van-e a 91/533/EGK irányelv felülvizsgálatát célzó jogalkotási intézkedésekre. Ahogyan egy korábbi véleményében már megtette, az EGSZB hangsúlyozza, hogy az átlátható és kiszámítható munkafeltételeket mindenekelőtt a szociális partnereknek kell megtárgyalniuk szociális párbeszéd keretében⁽¹⁾, és sajnálja, hogy a szociális partnereknek nem sikerült megegyezniük arról, hogy tárgyalásokat kezdjenek egy uniós szintű megállapodás megkötéséről.

2.6. Az Európai Bizottság felhívja a figyelmet arra, hogy a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről szóló 91/533/EGK irányelv (a továbbiakban: „írásos 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 öltött. Emellett a digitalizáció is megkönnyítette új foglalkoztatási formák létrejöttét.

2.7. Az Európai Bizottság a javaslatban megjegyzi, hogy az új foglalkoztatási formák által biztosított rugalmasság jelentős mértékben hozzájárult a munkahelyek létrehozásához és a munkaerőpiac bővüléséhez. 2014 óta több mint ötmillió munkahelyet hoztak létre, amelyből szinte 20 % új foglalkoztatási formáknak felel meg.

2.8. Az Európai Bizottság ugyanakkor elismerte, hogy bizonyos munkaviszonyok vonatkozásában ezek a tendenciák ezzel együtt is instabilitáshoz és a kiszámíthatóság hiányának növekedéséhez vezettek. Ez különösen a legbizonytalanabb helyzetben lévő munkavállalók esetében jellemző. 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 vállaljanak. A másik oldalról az európai munkakörülményekről szóló hatodik felmérés (2015) azt mutatta ki, hogy az EU 28 tagállamában dolgozó munkavállalók 80 %-a elégedett a munkakörülményekkel.

⁽¹⁾ HL C 434., 2017.12.15., 30. o.

2.9. A tagállamok közül néhány már foglalkozott az atipikus foglalkoztatás jelentette kihívásokkal, és kollektív szerződések, szociális párbeszéd vagy jogszabályok keretében védőintézkedéseket vezetett be annak érdekében, hogy méltányos munkakörülményeket biztosítsanak és különféle karrierlehetőségeket nyújtó pályamódosítást tegyenek lehetővé a munkaerőpiacokon, és az EGSZB kifejezetten üdvözli ezt. Az Európai Bizottságnak a preambulumbekendésekben le kell szögeznie, hogy a védelem bizonyos formáit – például a Belgiumban és Svédországban alkalmazottakat – be kell tartani. Belgiumban például bizonyos ágazatokban a kiegészítő munkák rendszere azon az elven alapul, hogy a munkavállalóknak emellett még egy másik, főállásuk is van.

3. Általános észrevételek

3.1. Az EGSZB a szociális jogok pilléréről szóló több véleményében⁽²⁾ is arra ösztönözte a tagállamokat és az EU-t, hogy olyan szabályozói keretet hozzanak létre és tartsanak fent, amely támogatja az alkalmazkodóképességet, amely egyszerű, átlátható és kiszámítható, amely megerősíti és megőrzi a munkavállalók jogait és a jogállamiságot, és amelyen keresztül az EU elő tudja segíteni a kollektív tárgyalás és a szociális párbeszéd stabil jogi kereteit a rugalmas biztonság megvalósítása során. A szociális jogok pilléréről szóló első véleményében⁽³⁾ az EGSZB hangsúlyozta, hogy a munkaerőpiaci feltételeknek új és szerteágazóbb karrierutakat kell támogatniuk. A munka világában a munkahelyteremtés és a munkavégzés különböző formáira van szükség. Ennek érdekében megfelelő foglalkoztatásvédelmi jogszabályi környezetről kell gondoskodni, hogy mindenfajta munkaszerződés esetében biztosítsuk a tisztességes munkakörülmények keretét és ösztönözzük a munkaerő-felvételt.

3.2. Az EGSZB rámutat arra, hogy az atipikus foglalkoztatás jelentős negatív hatással lehet mind az egyénre, mind a társadalomra nézve. A bizonytalan foglalkoztatás például akadályt gördíthet a családalapítás, az otthonvásárlás és más személyes tervek elé. Nem szabad megfélemlkezni arról, hogy az ilyen foglalkoztatási formák különösen a fiatalokat, a nőket és a migráns háttérrel rendelkező személyeket érintik. Az atipikus foglalkoztatással gyakran összekapcsolódó alacsonyabb fizetés bizonyos esetekben kiegészítő szociális juttatásokat tehet szükségessé, és emellett kedvezőtlenül befolyásolja a nyugdíjjogosultságot és a nyugdíj összegét.

3.3. Az EGSZB támogatja az Európai Bizottságnak azt a célkitűzését, 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. Az EGSZB rámutat arra, hogy csak egy kiegyensúlyozott és jogilag megfelelő, ellentmondásoktól mentes és kellőképpen egyszerű javaslat lesz képes garantálni a szükséges konvergenciát, és biztosítani, hogy a foglalkoztatási jogok a vita tárgyát képező részből eredő kötelezettségeket egységesen alkalmazzák az európai munkaerőpiacon.

3.4. Az Európai Bizottság rámutat arra, hogy az uniós szabályozói rendszer rendkívül összetetté vált. Az Európai Bizottság szerint ez a helyzet növeli a szociális normák aláadásán alapuló verseny kockázatát, ami káros következményekkel jár úgy a nem fenntartható versenyre kényszerülő munkáltatók, mint az adóbevételektől és társadalombiztosítéki járulékoktól eső tagállamok számára. Az EGSZB támogatja az Európai Bizottságot abban a célkitűzésében, hogy – a tagállamok szociális párbeszédre vonatkozó és jogrendszereit tiszteletben tartva – minimumkövetelményeket állapítson meg az atipikus munkavállalókra vonatkozóan, ami különösen azon munkavállalók számára nyújt védelmet, akikre nem vonatkoznak kollektív szerződések.

3.5. Az EGSZB úgy véli, hogy ez a javaslat az Európai Bizottság egyik fő kezdeményezése, amelybe annak nyomán kezdett, hogy az Európai Parlament, a Tanács és az Európai Bizottság a tisztességes munkafeltételekről és a növekedésről szóló, 2017. november 17-én Göteborgban megtartott szociális csúcstalálkozón közösen kihirdette a szociális jogok európai pillérét. A pillér a munka világának változó realitásait szem előtt tartva iránymutatásként szolgál a szociális normák megújított, felfelé irányuló konvergenciájához. Az irányelv célja, hogy segítsen megvalósítani a pillérnek a „Biztonságos és rugalmas foglalkoztatás”, valamint a „Tájékoztatás a munkaviszony feltételeiről és védelem elbocsátás esetén” témájára vonatkozó elveit. Többféle nézet létezik azzal kapcsolatban, hogy hogyan lehet ezeket az elveket a leghatékonyabban megvalósítani. Néhányan úgy gondolják, hogy az Európai Bizottság javaslata figyelemre méltó lépés a helyes irányba, míg mások szerint túlló a célon.

3.6. Az EGSZB azonban hangsúlyozza, hogy továbbra is a szociális párbeszédet és a kollektív tárgyalást kell a legfontosabb eszköznek tekinteni az átlátható, kiszámítható és méltó munkafeltételek megteremtéséhez, és az Európai Bizottságnak ügyelnie kell arra, hogy ne avatkozzon be a szociális párbeszédbe és a kollektív tárgyalásba, illetve ne akadályozza azt.

⁽²⁾ HL C 125., 2017.4.21., 10. o., HL C 81., 2018.2.3., 145. o.

⁽³⁾ HL C 125., 2017.4.21., 10. o.

4. Részletes megjegyzések

4.1. Hatály és fogalommeghatározások

4.1.1. Az 1. cikk (2) bekezdése alapján az irányelv minimális jogokat biztosít, amelyek minden uniós munkavállalót megilletnek. Az uniós jog által garantált jogok hatékonyságának biztosítása érdekében az írásos tájékoztatói kötelezettségről szóló irányelv személyi hatályát frissíteni kell, hogy tükrözze a munkaerőpiaci fejleményeket, ugyanakkor tiszteltben tartsa az egyes nemzetekre jellemző gyakorlatokat. Az Európai Bizottság szerint ítélkezési gyakorlatában az Európai Unió Bírósága megállapította a munkavállalói jogállás meghatározásához szükséges kritériumokat, 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 következetes 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.

4.1.2. Az EGSZB rámutat arra, hogy ha a munkavállaló fogalmának az a kritériuma, hogy egy másik személy irányítása alatt áll, akkor ez megakadályozhatja a fogalomnak a platform-munkavállalókra való kiterjesztését. Ezért a preambulumbekkezdésekben ki kell térni arra, hogy az algoritmusok ugyanúgy kötelező érvényűek lehetnek a munkavállalókra nézve, mint a szóbeli vagy írásbeli utasítások. A platformokat használó valódi önálló vállalkozókat ki kell venni az irányelv hatálya alól.

4.1.3. Az EGSZB felhívja a figyelmet arra, hogy a tagállamoknak és a szociális partnereknek képesnek kell lenniük a szociális párbeszéd keretében meghatározni, ki tartozik a „munkavállalók” körébe, ennek értelmezésénél azonban szem előtt kell tartani az irányelv általános célkitűzését, azaz azt, hogy a munkafeltételeket a biztonságosabb és kiszámíthatóbb foglalkoztatás elősegítésével kell javítani, és biztosítani kell a munkaerőpiaci alkalmazkodóképességet. Az Európai Unió Bírósága kiemelte (lásd például a C-393/10. sz. O'Brien ügyet), hogy a tagállamok dönthetnek úgy, hogy nem alkalmaznak olyan szabályokat, amelyek veszélyeztethetik valamely irányelv célkitűzéseinek elérését, és így csökkenthetik annak hatékonyságát.

4.1.4. Az EGSZB attól tart, hogy a munkáltatónak a javaslatban szereplő jelenlegi meghatározása zavaros és túl bonyolult. Azáltal, hogy a munkáltatót úgy határozza meg, mint „egy vagy több természetes vagy jogi személy, akik vagy amelyek közvetlenül vagy közvetve a munkavállalóval fennálló munkaviszony egyik felének számítanak”, a javaslat a munkáltatók fogalmának meghatározására új koncepciót vezet be. Általában egy adott munkaviszonyban csak egy munkáltató van. E tekintetben utalni kell az alkalmazandó nemzeti jogszabályokra.

4.1.5. Az EGSZB rámutat arra, hogy az 1. cikk (6) bekezdésében szereplő mentesítés a háztartási alkalmazottakkal szembeni indokolatlan egyenlőtlen bánásmódhoz vezethet a kedvezőbb munkavégzési módokhoz és a továbbképzéshez való hozzáférést, valamint a jogok gyakorlását illetően. Ez az eltérő bánásmód nem helyes és tilos is, mivel több EU-ország már aláírta a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 189. számú, a háztartási alkalmazottak méltányos módon történő foglalkoztatásáról szóló egyezményét, így ezek a tagállamok kötelesek annak megfelelni.

4.1.6. Az EGSZB üdvözli, hogy az irányelv 1. cikkének (7) bekezdését alkalmazni kell a tengerészekre és a halászokra is. A tengerészek 2009/13/EK tanácsi irányelv által szabályozott munkafeltételeit illetően az EGSZB úgy véli, hogy mérlegelni kellene az irányelvjavaslat összeegyeztethetőségét a tengerészeti szakma sajátosságaival.

4.2. Információnyújtási kötelezettség

4.2.1. Az EGSZB támogatja, hogy a javaslat 4. cikkének (1) bekezdése értelmében a munkavállalókat a munkaviszony megkezdésekor tájékoztatni kell a fontos munkafeltételekről. Csak így lehet biztosítani, hogy mindkét fél tisztában legyen a jogaival és a kötelezettségeivel a munkaviszony létesítésekor. A később történő információnyújtás sérti a munkavállalók jogait, és rövid távú munka esetében így teljesen elesnek attól a védelemtől, amely megilleti őket. Az EGSZB ugyanakkor elismeri, hogy lehetnek olyan rendkívüli körülmények, amelyek megakadályozhatják a mikro- és kisvállalkozásokat abban, hogy az első napon tájékoztassák a munkavállalót. Az EGSZB javasolja, hogy a kis- és középvállalkozások esetében az információ átadásának időpontját kismértékben ki lehessen tolni. Az EGSZB azt is elismeri, hogy a vállalkozások, különösen a kis- és középvállalkozások számára terhet jelenthet egy kiterjesztett információcsomag átadása. Az EGSZB ezért úgy véli, hogy többek között a kvk-k szervezetein keresztül segítséget és támogatást kell nyújtani a természetes személyeknek, valamint a kis- és mikrovállalkozásoknak, hogy eleget tudjanak tenni az irányelvben előírt kötelezettségeiknek.

4.2.2. A javaslat 4. cikkének (1) bekezdése értelmében a munkaviszonnyal kapcsolatos információkat tartalmazó dokumentum elektronikus úton is átadható, feltéve, hogy a munkavállaló könnyedén hozzáférhet. Az EGSZB véleménye szerint azonban ez annak biztosítása miatt fontos, hogy az értesítés tényleg megtörténjen. Javasolja, hogy a munkáltatók és a munkavállalók számára biztosítsanak lehetőséget arra, hogy megállapodjanak a dokumentumok átadásának módjáról, és hogy az értesítés minden esetben akkor legyen teljesítettnek tekinthető, amikor a munkavállaló elismerte annak kézhezvételét.

4.2.3. Az EGSZB egyetért azzal, hogy az alapvető munkafeltételekkel kapcsolatos változásokról a lehető leghamarabb tájékoztatást kell adni, legkésőbb akkor, amikor a változások életbe lépnek. Ez a jelenlegi, írásos tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelv egyik jelentős hiányosságát orvosolja, amely szerint a változásokról elég egy hónappal a hatálybalépésük után írásos tájékoztatást adni (5. cikk, (1) bekezdés). A túlzott adminisztratív terhek elkerülése érdekében ki kell kötni, hogy azokról a változásokról, amelyek a hatályos jogi és adminisztratív követelmények módosulásából vagy a kollektív szerződésekből fakadnak, a vállalatnak nem kell egyéni szinten tájékoztatást adnia, mivel számos tagállamban ezeket a változásokat a törvényalkotók és a szociális partnerek közlik.

4.2.4. A 6. cikk (1) bekezdése nagyrészt megfelel a jelenlegi rendelkezéseknek (az írásos tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelv 4. cikkének (1) bekezdése). Az EGSZB megállapítja, hogy a természetbeni és a pénzügyi előnyökkel kapcsolatos információ (jelenleg a c) pontban) most részletesebb.

4.2.5. Az EGSZB üdvözlözi, hogy a 6. cikk (2) bekezdése előírja, hogy a kiküldött munkavállalóknak bővebb tájékoztatást kell adni. Ajánlatosnak tartja világossá tenni, hogy e rendelkezések a meglévő rendelkezésekre épülnek – más szóval, hogy ezt az információt a 6. cikk (1) bekezdésében és a 3. cikk (2) bekezdésében említett információkon felül kell nyújtani. Nem egyértelmű, hogy az átdolgozott 96/71/EK irányelv mikor fog hatályba lépni; az EGSZB azonban hangsúlyozza, hogy a jelen irányelv rendelkezéseinek összhangban kell lenniük a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv átdolgozásával kapcsolatos végleges megállapodással.

4.2.6. Az EGSZB megjegyzi, hogy a 2014/67/EU végrehajtási irányelv 5. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében minden tagállamban létrehozandó honlapra történő hivatkozás nem teljesíti kellő mértékben az információnyújtásra vonatkozó követelményt. Ennek az az oka, hogy a hivatkozás azt feltételezi, hogy minden tagállam teljes mértékben eleget tett a végrehajtási irányelv által előírt kötelezettségének, és hogy az információ a kiküldött dolgozók számára mind tartalmi, mind nyelvi szinten érhető. Mivel számos ország (köztük Németország) a végrehajtási időszak lejártá ellenére nem teljesítette kielégítően a 2014/67/EU irányelv 5. cikke szerinti kötelezettségét, a hivatkozás értelmetlen, ha a honlapok csak nagyon általános információt nyújtanak, és nem a megfelelő nyelveken.

4.2.7. Az EGSZB kiemeli, hogy nem elegendő pusztán a hatályos rendelkezésekre hivatkozni (ahogy azt a 6. cikk (3) bekezdése teszi) a külföldi munkavállalók megfelelő tájékoztatására vonatkozó követelmény teljesítéséhez, ha ezek a rendelkezések az illető munkavállalók számára érthető nyelven nem érhetőek el. A külföldi munkavállalókat közvetlenül kell tájékoztatni (különösen annak vonatkozásában, hogy milyen díjazásra számíthatnak külföldön), nem pedig olyan rendelkezésekre hivatkozni, amelyeket nem értenek.

4.2.8. A 6. cikk (4) bekezdése mentesítést ad az információnyújtási kötelezettség alól a négy egymást követő hetet meg nem haladó külföldi munkamegbízások esetében. Az EGSZB-t aggodalommal tölti el, hogy ez kikaput hozhat létre, amely lehetővé teszi az információnyújtásra vonatkozó követelmények megkerülését. E mentesítés kellő időben történő értékelését ajánlja.

4.3. A munkafeltételekre vonatkozó minimumkövetelmények

4.3.1. Az EGSZB támogatja az Európai Bizottság azon a célkitűzését, hogy a 7. cikk (1) bekezdése rendelkezéseinek a próbaidő hosszával kapcsolatos egységes minimumstandardok bevezetésére kell szolgálniuk. Ez a rendelkezés, valamint a 7. cikk (2) bekezdésében szereplő mentesítés összhangban van mind a munkáltatók, mind a munkavállalók érdekeivel. A próbaidők lehetővé teszik a munkáltatók számára, hogy meggyőződjenek róla, hogy a munkavállalók alkalmasak-e az adott munkakör betöltésére, illetve hogy kísérő támogatást nyújtsanak számukra és képzésben részesítsék 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 próbaidőknél egyszerű időtartamra kell szólnia. Az EGSZB kiemeli, hogy a 7. cikk (2) bekezdése lehetővé tenné a tagállamok számára hosszabb próbaidő alkalmazását, amennyiben azt a munkaviszony természete indokolja – ebbe a körbe tartozhatnak bizonyos tagállamok esetében a közigazgatásban betöltött pozíciók vagy a rendkívüli készségeket igénylő munkák.

4.3.2. Az EGSZB támogatja a 8. cikk (1) bekezdésének rendelkezését, amely szerint a munkáltatók nem akadályozhatják meg a munkavállalókat abban, hogy a számukra történő munkavégzés idején kívül más munkáltatónál is munkát vállaljanak, feltéve, hogy ez a munkaidőről szóló irányelvben meghatározott kereteken belül marad, amely a munkavállalók egészségének és biztonságának védelmét hivatott biztosítani. Az EGSZB azonban felhívja a figyelmet arra, hogy ez a párhuzamos foglalkoztatással kapcsolatos széles körű jog tiszteletben kell, hogy tartsa a szociális párbeszéd és a szociális partnerségek nemzeti szabályait, gyakorlatait és hagyományait a különböző tagállamokban. Egy ilyen széles körű jog

problémát jelenthet mindenekelőtt a munkáltató számára kulcsfontosságú személyzet vonatkozásában, mivel ezek az alkalmazottak nem tudnak egyszerre több munkáltató rendelkezésére állni. Ami a munkaidőről szóló irányelvet illeti, felmerültek olyan aggályok, hogy a munkáltatók lehetnek felelősek a párhuzamos foglalkoztatásban részt vevő személyek munkaidejének nyomon követéséért. Az EGSZB szerint ajánlatos lenne tisztázni, hogy a munkáltató nem felel a más munkaviszonyon belüli munkaidő ellenőrzéséért.

4.3.3. A 8. cikk (2) bekezdése szerint a munkáltatók összeférhetlenségi feltételeket határozhatnak meg, amennyiben ezeket a korlátozásokat olyan jogos érdekek indokolják, mint az üzleti titkok védelme vagy az összeférhetlenség elkerülése. A 20. preambulumbekkezdésben az Európai Bizottság konkrét munkáltatói kategóriákra hivatkozik. A munkáltatók elvben támogathatják a 8. cikk (2) bekezdését, de figyelembe kell venni, hogy ha a korlátozás csupán bizonyos munkáltatói kategóriák számára történő munkavégzésre vonatkozik, az nem teszi lehetővé a szükséges korlátozásokat például a kulcsfontosságú személyzet vonatkozásában, függetlenül attól, hogy milyen munkáltatói kategória alkalmazásában szeretnének állni. A szakszervezetek ugyanakkor ellenzik ezt a széles körű mentesítést, mivel az a munkáltatóknak egyoldalú jogot nyújtana a párhuzamos foglalkoztatást korlátozó összeférhetlenségi kritériumok meghatározására. Abban az esetben, ha a munkáltató részéről a korlátozást jogos érdekek indokolhatják, ezeket objektív módon alá kell tudniuk támasztani, és ezért elsősorban a tagállamok törvényalkotóinak és bíróságainak a felelőssége, hogy egyensúlyt teremtsenek a felek egymással ellentétes érdekei között.

4.3.4. Az EGSZB egyetért a javaslatban felvázolt céllal, hogy javítani kell a behívásos munkavégzés kiszámíthatóságát. Ez a kiszámíthatóság javítható a tényleges munkaidőknek egy előre megállapított referenciakeretre való korlátozásával, valamint a munkavégzés idejével kapcsolatos mielőbbi értesítéssel a 9. cikk rendelkezéseivel összhangban. A főként változó munkaidő-beosztással foglalkoztatott munkavállalók számára biztosítani kell a munka minimális kiszámíthatóságát, amennyiben a munkaidő-beosztás – történjen az közvetlenül, például megbízások adásával, vagy közvetett módon, például a munkavállaló felkérésével, hogy válaszoljon az ügyfelek megkeresésére – rugalmasságot követel meg a munkavállaló részéről. Ugyanakkor tisztázni kell, hogy mit értünk azon, hogy a munkavállalót kellően észszerű időn belül előzetesen értesíteni kell arról, hogy a következő napokban munkát kell végeznie, és hogy ki dönti el, hogy az egyes iparágak esetében mi számít észszerű időnek az előzetes értesítés vonatkozásában. A rendelkezések ágazatonként eltérőek.

4.3.5. Az EGSZB hangsúlyozza, hogy az irányelv nem nyújt minőségi szempontú iránymutatást a tagállamoknak a referenciakeretre és az előzetes értesítésre vonatkozóan. Nem lehetetlen, hogy egy tágran értelmezett referencia-időszak és előzetes értesítési időszak is összeegyeztethető az irányelvvvel, noha a munkavállalók szempontjából nem javították a munkavégzés kiszámíthatóságát. Emellett a referencia-időszakokat a munkáltató egyoldalúan is kiszabhatja úgy, hogy a munkavállalók nem rendelkeznek ugyanezzel a joggal, ami tartóssá teheti a fennálló kiegyensúlyozatlanságot.

4.3.6. Az EGSZB elismeri, hogy a behívásos munkavégzés úgy biztosít rugalmasságot, hogy közben csökkenti a munkavállaló mindennapi életének kiszámíthatóságát. A behívásos munkavégzéssel összefüggésben a munkavállalók számára komoly problémát jelenthet a változó mértékű és megbízhatatlan bevétel. Az EGSZB szerint a behívásos munkavégzés a munkavállalókra vonatkozó megfelelő referencia-időszak és megfelelő előzetes értesítés meghatározása nélkül nem tartható fenn foglalkoztatási formaként. Az EGSZB azt javasolja, hogy a behívásos munkavégzésről szóló munkaszerződések garantáljanak egy bizonyos számú munkaórát vagy ennek megfelelő fizetést.

4.3.7. A 10. cikk (1) bekezdése alapján lehetővé kell tenni a munkavállalók számára, hogy hat havi foglalkoztatást követően olyan foglalkoztatási formát kérjenek a munkáltatótól, amelyet kiszámíthatóbb és biztonságosabb munkakörülmények jellemeznek. Az EGSZB üdvözli, hogy ez a rendelkezés minden olyan munkavállalói kategóriára kiterjed, akiket nem hagyományos vagy nem biztonságos rendszerben foglalkoztatnak. Aggályos, hogy nincs rendelkezés másik foglalkoztatási formára (ha van ilyen) történő áttéréshez való, érvényesíthető jogról. Így az a jog, hogy kérvényt nyújthatnak be, önmagában lényegesen nem javítja az alkalmazottak jogi helyzetét, hiszen az előléptetéssel, a határozatlan idejű szerződéssel stb. kapcsolatos kívánságaikat eddig is kifejezhették. Az ezt a célt szolgáló szakpolitikai intézkedéseknek azonban hatékonynak és arányosnak kell lenniük, és nem szabad szükségtelen adminisztratív teherrel sújtaniuk a vállalatokat.

4.3.8. Az EGSZB véleménye szerint a 10. cikk (2) bekezdésében előírt, a munkáltató írásos válaszára vonatkozó követelményeket ki kell bővíteni. A munkáltatóknak objektív üzleti okokkal kell megindokolniuk a kérés elutasítását, így ha a munkavállaló úgy véli, hogy a kérését más okból utasították el, sor kerülhet az elutasítás független felülvizsgálatára, amelyet bíróság vagy a nemzeti gyakorlatnak megfelelő más szerv végez el. Csak ezáltal biztosítható, hogy a munkáltatók komolyan figyelembe vegyék a munkavállalók kéréseit, és ne csak a formalitásnak megfelelő választ adjanak.

4.3.9. Az EGSZB megjegyzi, hogy a 10. cikk (2) bekezdésében előírt, az írásos indokolásra vonatkozó követelménytől való eltéréssel az Európai Bizottság figyelembe veszi a munkáltatóként eljáró természetes személyek, valamint a kis- és középállalkozások sajátos helyzetét. Az EGSZB ugyanakkor rámutat arra, hogy a jelenlegi megfogalmazás az összes olyan vállalatot magában foglalja, amely legfeljebb 249 főt foglalkoztat, és amelynek éves árbevétele legfeljebb 50 millió euro, ami az EU-ban működő összes vállalatnak a 99 %-át jelenti. Ezért az eltérés hatályát újra mérlegelni kell.

4.3.10. Az EGSZB szerint az irányelvnek valódi lehetőségeket kell elérhetővé tennie a nem hagyományos formában foglalkoztatott munkavállalók számára, hogy a képzésüknek megfelelő hagyományosabb foglalkoztatásra térhessenek át. Ez szükségessé teszi minimumjogok biztosítását az alkalmi munkavállalók számára, hogy határozatlan idejű foglalkoztatásra, illetve részmunkaidőről teljes munkaidőre térhessenek át, amennyiben vannak szabad pozíciók a vállalatnál és a munkavállaló rendelkezik a szükséges készségekkel vagy képzésekkel.

4.3.11. Az EGSZB üdvözli a 11. cikkben foglalt rendelkezést, amelynek értelmében 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 e képzésnek ingyenesnek kell lennie a munkavállaló számára. Egy esetleges „visszafizetési záradék” bevezetését illetően arra az esetre, ha a képzés a jogszabályban előírt követelményeken túlmutat és magasabb képzést ad, és a munkavállaló a képzést követően rövid időn belül felmond, az EGSZB leszögezi, hogy egy ilyen záradéknak mindenkor jól megindokoltnak kell lennie, adott esetben a szociális partnerek közötti tárgyaláson kell alapulnia, minden esetben meg kell felelnie az arányosság elvének, és regresszív jellegűnek (a foglalkoztatás hosszával arányosan csökkenő visszafizetés) kell lennie.

4.3.12. Az EGSZB üdvözli, hogy a 12. cikk előírja, hogy a 7–11. cikkben meghatározott minimumstandardokat kollektív szerződés keretében lehet módosítani, azzal a feltétellel, hogy a munkavállalóknak továbbra is megfelelő szintű jogokat kell biztosítani a kollektív szerződésekben, és hogy fenn kell tartani a munkavállalók általános védelmét. Szeretnénk hangsúlyozni, hogy az átlátható és kiszámítható munkakörülményeket mindenekelőtt a szociális partnereknek kell megtárgyalniuk, szociális párbeszéd keretében.

4.4. További rendelkezések

4.4.1. Az EGSZB felhívja a figyelmet arra, hogy a 13. cikk értelmében a tagállamoknak biztosítaniuk kell az irányelv betartását, és az irányelv rendelkezéseivel összhangban semmissé kell nyilvánítaniuk vagy módosítaniuk kell a kollektív és az egyéni szerződésekben szereplő, az irányelvvel ellentétes rendelkezéseket. Az érvénytelenítés bevezetésének következményeit és a tagállamok irányelvnek való megfelelését alaposan meg kell vizsgálni, különösen a 12. cikk fényében. Bátorítani kell és tiszteletben kell tartani a szociális partnereknek a megfeleléség biztosítása terén játszott szerepét.

4.4.2. A javaslat 14. cikke eszközöket biztosít, amelyek segítségével szankcionálni lehet az irányelvből következő információnyújtási kötelezettség megsértését. Az EGSZB erre a hiányosságra egy korábbi véleményében hívta fel a figyelmet, és sürgette annak orvoslását⁽⁴⁾. Az EGSZB szerint a szankcióknak, amennyiben indokoltak, arányosnak kell lenniük az alkalmazott által elszenvedett kár mértékével. Ezzel elkerülhető lenne, hogy az irányelv csekély, technikai jellegű megsértése is jogvitához vezessen. Az EGSZB üdvözli, hogy a 14. cikk (2) bekezdésében szereplő rendelkezés 15 napot ad a munkáltatóknak a hiányzó információk pótlására.

4.4.3. Az EGSZB üdvözli, hogy a 15. cikk előírja a tagállamok számára annak biztosítását, hogy a munkavállalók, beleértve azokat is, akiknek a munkaviszonya már megszűnt, hatékony és pártatlan vitarendezési eszközökhöz férhessenek hozzá, és megfelelő kártérítésre legyenek jogosultak a javasolt irányelv által meghatározott jogaik megsértése esetén.

4.4.4. Az EGSZB üdvözli a 16. cikkben szereplő rendelkezéseket, amelyek kézzelfogható formát adnak a fegyelmi bánásmódról vonatkozó általános tilalomnak. Ezek a rendelkezések, amelyeket a tagállamok a diszkrimináció kifejezett tilalma révén hajtanának végre, jelzésként szolgálnak a jogi szakemberek számára, és megelőző intézkedésként funkcionálnak.

4.4.5. Az EGSZB megjegyzi, hogy a 17. cikk rendelkezik az elbocsátással szembeni védelemről, valamint ehhez kapcsolódóan a bizonyítási teherről. A 17. cikk (1) bekezdése kiköti, hogy a tagállamoknak tiltaniuk kell az olyan elbocsátást (vagy az azzal egyenértékű hatással bíró intézkedéseket) vagy elbocsátásra való felkészülést, amelynek oka, hogy a munkavállalók gyakorolták az irányelvben biztosított jogaikat. Ez hasznos eszköz lehet az irányelven alapuló jogok gyakorolására a 17. cikk (2) bekezdésével együtt, amely alapján azok a munkavállalók, akik úgy vélik, hogy az irányelvben biztosított jogaik gyakorlása miatt bocsátották el őket, kérhetik a munkáltatót, hogy kellően megalapozott indokokat adjon meg. A 17. cikk (3) bekezdésében leírt megközelítés – amely szerint a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy az elbocsátás

⁽⁴⁾ HL C 125., 2017.4.21., 10. o.

nem a munkavállaló hátrányos megkülönböztetése miatt történt – a helyes irányba mutat, azonban a jogalapot illetően akadnak még aggályok, amelyeket tisztázni kell. Tisztázni kell, hogy érvénytelennek minősülnek az abból fakadó elbocsátások vagy hasonló intézkedések, hogy a munkavállalók éltek az irányelv által biztosított jogaikkal.

4.4.6. Az EGSZB támogatja, hogy a 18. cikk kötelezi a tagállamokat arra, hogy állapítsanak meg hatékony, arányos és elrettentő büntetéseket a nemzeti végrehajtási rendelkezések megsértése esetére.

4.4.7. Az EGSZB üdvözli a 19. cikknek azokat a kifejezett rendelkezéseit, amelyek tiltják a hatályos szabályozásban szereplő normák szintjének csökkentését. Ez már a jelenlegi, az írásos tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelvben is szerepel (7. cikk), és elengedhetetlen azokban az esetekben, amikor az anyagi jogi normák szintje eleve magasabb. Az (1) bekezdést azonban egyértelművé kell tenni annak biztosítása érdekében, hogy ne csak a védelem általános szintje ne csökkenjen, hanem hogy – kapcsolódva azokhoz a területekhez, amelyre az irányelv kiterjed – ne történhessen visszaesés az irányelv által a végrehajtás eredményeként szabályozott területeken sem.

4.4.8. Az EGSZB örömmel veszi tudomásul, hogy a 21. cikk értelmében az irányelvben alapuló jogokat és kötelezettségeket ki kell terjeszteni a meglévő munkafeltételekre is. Ez helyes és szükséges is, tekintettel arra, hogy az irányelv célja a jogi helyzet javítása. Elismeri ugyanakkor, hogy ez költségekkel és némi plusz teherrel járhat a vállalatokra nézve. Intézkedéseket kell hozni annak érdekében, hogy segítséget lehessen nyújtani a munkáltatóként eljáró természetes személyeknek és a vállalatoknak (főleg a kis- és középvállalkozásoknak) az irányelvből fakadó kötelezettségeik teljesítéséhez.

Kelt Brüsszelben, 2018. május 23-án.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke
Luca JAHIER