

3. *Szolgáltatásnyújtás szabadsága – A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetése – 96/71 irányelv – Munka- és foglalkoztatási feltételek – A közrenddel kapcsolatos rendelkezések*
(96/71 európai parlamenti és tanácsi irányelv, 3. cikk, (10) bekezdés)
4. *Szolgáltatásnyújtás szabadsága – A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetése – 96/71 irányelv – Munka- és foglalkoztatási feltételek – A közrenddel kapcsolatos rendelkezések – Általánosan kötelezőnek nyilvánított kollektív szerződésekből eredő rendelkezések*
(96/71 európai parlamenti és tanácsi irányelv, 3. cikk, (10) bekezdés)
5. *Kötelezettségzegés megállapítása iránti kereset – A megalapozottság Bíróság általi vizsgálata – Figyelembe veendő helyzet – Az indokolással ellátott véleményben meghatározott határidő lejártakor fennálló helyzet*
(EK 226. cikk)
6. *Szolgáltatásnyújtás szabadsága – Korlátozások – A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetése – A fogadó tagállam által végzett ellenőrzések*
(EK 49. cikk)
7. *Szolgáltatásnyújtás szabadsága – Korlátozások – A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetése – A fogadó tagállam által végzett ellenőrzések*
(EK 49. cikk)

1. A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdése első albekezdésének rendelkezése szerint a tagállamok biztosítják, hogy bármelyik állam jogát is kell alkalmazni a munkaviszonyra, a másik tagállamban letelepedett vállalkozások, amelyeknek transznacionális szolgáltatásnyújtás keretében a saját területükön vannak kiküldetésben munkavállalói, biztosítják a kiküldetésben lévő munkavállalóknak az ugyanebben a cikkben említett kérdésekre vonatkozó azon munka- és foglalkoztatási feltételeket, amelyeket a munkavégzés helye szerinti tagállamban állapítottak meg. Ennek érdekében e rendelkezés kimerítően felsorolja azokat a kérdéseket, amelyekben a tagállamok a fogadó tagállamban hatályban lévő szabályokat érvényesíthetik.

Az említett irányelv 3. cikke (10) bekezdésének első francia bekezdése azonban elismeri a tagállamok számára azon lehetőséget, hogy az EK-Szerződésnek megfelelően hátrányos megkülönböztéstől mentesen írjanak elő a saját területükre munkavállalókat kiküldő vállalkozások számára az e cikk (1) bekezdése első albekezdésében említetteken kívüli kérdésekre vonatkozó munka- és foglalkoztatási feltételeket, amennyiben a közrenddel kapcsolatos rendelkezésekről van szó.

E tekintetben a nemzeti rendelkezések tagállam általi rendészeti és biztonsági törvényekké minősítése azokra a rendelkezésekre vonatkozik, amelyek betartását az érintett tagállam politikai, társadalmi, illetve gazdasági szervezetének

védelve szempontjából annyira lényegesnek tartották, hogy annak betartását az e tagállam nemzeti területén élő bármely személyre vagy ott behatárolható bármely jogviszonyra vonatkozóan előírják. Ezért a személyek szabad mozgásának alapelvétől való eltérést szolgáló közrendi kifogást megszorítóan kell értelmezni, és annak tartalmát a tagállamok nem határozhatják meg egyoldalúan.

A 96/71 irányelv kontextusában a 3. cikke (10) bekezdésének első francia bekezdése eltérést jelent azon elvtől, amely szerint azok a kérdések, amelyekben a fogadó állam a jogszabályait alkalmazhatja azokra a vállalkozásokra, amelyek munkavállalókat küldenek ki a területére, kimerítően vannak felsorolva ezen irányelv 3. cikke (1) bekezdése első albekezdésében, következésképpen azt szigorúan kell értelmezni. Az említett rendelkezés többek között nem mentesíti a tagállamokat a Szerződésből eredő és különösen a szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó kötelezettségek betartása alól.

(vö. 25–31., 33. pont)

2. Nem teljesíti a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71 irányelv 3. cikke (10) bekezdésének első francia bekezdéséből eredő kötelezettségeit azon tagállam, amely kijelenti, hogy a nemzeti közrenddel kapcsolatos rendészeti rendelkezéseknek minősülnek a 96/71 irányelvet átültető nemzeti szabályozás

azon rendelkezései, amelyek az érintett vállalkozásokat egyrészt a csak a vállalkozással írásbeli munkaszerződés vagy a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről szóló 91/533 irányelv értelmében azzal egy tekintet alá eső egyéb okirat alapján kapcsolatban álló munkavállalók kiküldetésére, másrészt pedig a részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatásra vonatkozó nemzeti szabályozás betartására kötelezik.

Az ilyen rendelkezések ugyanis azzal a hatással járnak, hogy a munkavállalókat a fogadó tagállamba kiküldő vállalkozásokat olyan kötelezettségnek vetik alá, amelyek már a székhelyük szerinti tagállamban is vonatkoznak rájuk. Továbbá, a 96/71 irányelvnek a munkavállalók védelmére vonatkozó szabályok legalacsonyabb szintje betartásának biztosítására vonatkozó célja még inkább feleslegesség teszi egy ilyen kiegészítő kötelezettség létezését, ami az azzal járó eljárásokra tekintettel visszatarthatja a valamely másik tagállamban letelepedett vállalkozásokat a szolgáltatásnyújtás szabadságának gyakorlásától.

Márpedig, bár a közösségi joggal nem ellentétes, ha a tagállamok a jogszabályaik vagy a szociális partnerek között létrejött kollektív szerződések hatályát minden személyre kiterjesztik, aki ellenszolgáltatás fejében – akár időleges jelleggel – munkát végez, a munkáltató székhelyétől függetlenül, az ilyen lehetőség attól a feltételtől függ, hogy a fogadó tagállam területén ideiglenesen

munkát végző érintett munkavállalók nem részesülnek már azonos vagy lényegében hasonló védelemben azon kötelezettségek alapján, amelyek a munkáltatójukat a székhelye szerinti tagállamban már terhelik.

Különösen a szolgáltatásnyújtás szabadsága mint a Szerződés alapelve csak a közérdeken alapuló kényszerítő indokokkal igazolt és a fogadó tagállam területén tevékenységet végző bármely személyre vagy vállalkozásra alkalmazható szabályozásokkal korlátozható annyiban, amennyiben ezen érdeket nem védik azok a szabályok, amelyek a szolgáltatásnyújtóra a székhelye szerinti tagállamban vonatkoznak.

(vö. 41–44., 60. pont és a rendelkező rész)

3. Nem teljesíti a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71 irányelv 3. cikke (10) bekezdésének első francia bekezdéséből eredő kötelezettségeit azon tagállam, amely a területére munkavállalókat kiküldő vállalkozásokra alkalmazza a minimálbéren kívüli béreknek a megélhetési költségek változásához való automatikus hozzáigazítására vonatkozó követelményt, amennyiben nem bizonyította jogilag megkövetelt módon, hogy e nemzeti intézkedés az irányelv említett rendelkezése értelmében vett,

a közrenddel kapcsolatos rendelkezések közé tartozik.

A 96/71 irányelv ezen rendelkezése megengedi a fogadó tagállamnak a munka- és foglalkoztatási feltételeknek a területére munkavállalókat kiküldő vállalkozásokra történő alkalmazását a 96/71 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdésében említetteknek kívüli kérdések tekintetében, amennyiben a közrenddel kapcsolatos rendelkezésekről van szó. Ezért a 96/71 irányelv 3. cikke (10) bekezdésének első francia bekezdésében előírt ezen fenntartás kivételt jelent az ezen irányelv által megállapított rendszer alól, valamint eltérést a szolgáltatásnyújtás szabadsága alapelvtől, amelyen az említett irányelv alapszik, és szigorúan kell értelmezni.

Így bár a tagállamok lényegében szabadon, a nemzeti szükségleteiknek megfelelően határozhatják meg a közrenddel kapcsolatos követelményeket, e fogalmat közösségi összefüggésben és különösen a szolgáltatásnyújtás alapvető szabadságától való eltérés igazolásakor azonban szigorúan kell értelmezni, tehát annak tartalmát az egyes tagállamok nem határozhatják meg egyoldalúan az európai közösségi intézmények ellenőrzése nélkül. Ebből következően a közrend kizárólag alapvető társadalmi érdeket érintő, valós és megfelelően komoly fenyegetés esetében hívható fel. Ugyanis azokhoz az okokhoz, amelyekre valamely tagállam a szolgáltatásnyújtás szabadsága elvétől való eltérés igazolása érdekében hivatkozhat, az e tagállam által hozott korlátozó intézkedés megfelelőségének és

arányosságának vizsgálatát alátámasztó alkalmas bizonyítékokat vagy elemzést, valamint az érvelését alátámasztó konkrét bizonyítékokat is csatolni kell. Ezért annak értékelhetősége érdekében, hogy a szóban forgó intézkedések szükségesegek és arányosak-e a közrend védelmére vonatkozó célkitűzéshez képest, valamely tagállamnak olyan tényeket kell bemutatnia, amelyek lehetővé teszik annak bizonyítását, hogy a béreknek a megélhetési költségek változásához való automatikus hozzáigazítására vonatkozó követelménynek a nemzeti területére kiküldött munkavállalókra történő alkalmazása hozzájárulhat-e, és mennyiben, e célkitűzés megvalósításához.

(vö. 49–52., 54–55. pont és a rendelkező rész)

4. Nem teljesíti a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71 irányelv 3. cikke (10) bekezdésének első francia bekezdéséből eredő kötelezettségeit azon tagállam, amely kijelenti, hogy a különösen az általánosan kötelezőnek nyilvánított kollektív szerződésekből eredő rendelkezések a nemzeti közrenddel kapcsolatos rendészeti rendelkezéseknek minősülnek.

Egy ilyen nemzeti szabályozás nem minősülhet a 96/71 irányelv 3. cikke (10) bekezdésének első francia bekezdése értelmében vett, a közrenddel kapcsolatos kivételnek. Először is semmi nem

indokolja, hogy a kollektív szerződésekre vonatkozó rendelkezések – vagyis azok, amelyek a kidolgozást és a végrehajtást tartalmazzák – önmagukban és további pontosítás nélkül a közrend fogalmába tartozhassanak. E megállapítás vonatkozik másodszer e kollektív szerződések rendelkezéseire is, amelyek összességükben, és azon egyszerű oknál fogva, hogy ilyen típusú aktusokból erednek, szintén nem tarthatnak ilyen fogalom hatálya alá. Harmadszor mivel a 96/71 irányelv 3. cikke (10) bekezdésének első francia bekezdése kizárólag az általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív szerződésekben meghatározott munka- és foglalkoztatási feltételekre vonatkozik, a kifejezetten az egyszerű kollektív szerződésekre vonatkozó nemzeti szabályozás nem irányulhat az említett cikk alapján a tagállamoknak biztosított engedély konkretizálására.

(vö. 64–67. pont és a rendelkező rész)

5. A kötelezettségszegés fennállását azon helyzet alapján kell megítélni, amelyben a tagállam az indokolással ellátott véleményben rögzített határidő lejártakor volt, és a Bíróság nem veheti figyelembe az azóta bekövetkezett változásokat.

(vö. 72. pont)

6. Nem teljesíti az EK 49. cikkből eredő kötelezettségeit azon tagállam, amely a munkavállalók kiküldése esetére előzetes nyilatkozattételi eljárást megállapító belső jogszabályban a munkavállalókat kiküldeni kívánó vállalkozások jogbiztonságának biztosítása érdekében a szükségeshez képest nem kellő egyértelműséggel fogalmazza meg az illetékes nemzeti hatóságok általi ellenőrzéshez szükséges tájékoztatáshoz való hozzáférésre vonatkozó feltételeket.

Ugyanis a minden vállalkozásra vonatkozó azon kötelezettség, hogy a munka megkezdése előtt bocsássák a nemzeti hatóságok rendelkezésére egyszerű kérelemre és a lehető legrövidebb idő alatt az ellenőrzéshez szükséges tájékoztatást, nem egyértelmű, ami visszatarthatja az említett tagállam területére munkavállalókat kiküldeni kívánó vállalkozásokat a szolgáltatásnyújtás szabadságának gyakorlásától. Egyrészt mivel e vállalkozások jogainak és kötelezettségeinek terjedelme nem tűnik ki pontosan az említett szabályozásból, másrészt mivel azok a vállalkozások, amelyek nem tartották be az említett rendelkezés által előírt kötelezettségeket, nem elhanyagolható szankcióknak teszik ki magukat, az ilyen nemzeti szabályozás a világosság hiánya és az abban rejlő

kétértelműségek miatt összeegyeztethetetlen az EK 49. cikkel.

(vö. 80–82. pont és a rendelkező rész)

7. Nem teljesíti az EK 49. cikkből eredő kötelezettségeit azon tagállam, amely a nemzeti területen kívüli székhelyű és e területre munkavállalókat kiküldő vállalkozásokat arra kötelezi, hogy a kiküldetés megkezdése előtt a nemzeti területen lakóhellyel rendelkező eseti megbízottnál helyezték letétbe a nemzeti jogszabály alkalmazásából eredő kötelezettségeik ellenőrzéséhez szükséges dokumentumokat, és azokat határozatlan időre hagyják ott a szolgáltatást követően.

A szolgáltatásnyújtás szabadsága korlátozásának minősülő ilyen követelmények nem igazolhatók, mivel a munkajogi jogszabályok betartásának hatékony ellenőrzése kevésbé korlátozó intézkedésekkel is biztosítható.

(vö. 90–95. pont és a rendelkező rész)