

Ez a dokumentum kizárólag tájékoztató jellegű, az intézmények semmiféle felelősséget nem vállalnak a tartalmáért

► **B**

**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.)

Helyesbítette:

► **C1** Helyesbítés, HL L 111., 2015.4.30., 34. o. (96/71/EK)



**AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 96/71/EK  
IRÁNYELVE**

**(1996. december 16.)**

**a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő  
kiküldetéséről**

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre és különösen annak 57. cikke (2) bekezdésére és 66. cikkére,

tekintettel a Bizottság javaslatára <sup>(1)</sup>,

tekintettel a Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére <sup>(2)</sup>,

a Szerződés 189b. cikkében megállapított eljárással összhangban <sup>(3)</sup>,

- (1) mivel a Szerződés 3. cikke c) pontjának értelmében a Közösség egyik célja a személyek és szolgáltatások tagállamok közötti szabad mozgását gátló akadályok eltörlése;
- (2) mivel a szolgáltatások nyújtása vonatkozásában a Szerződés értelmében az átmeneti időszak végétől kezdődően tilos az állampolgárságon vagy lakóhelyre vonatkozó követelményen alapuló minden korlátozás;
- (3) mivel a belső piac megvalósítása dinamikus környezetet kínál a szolgáltatások transznacionális nyújtásához, és a vállalkozások növekvő hányadát ösztönzi, hogy munkavállalókat küldjenek ideiglenesen külföldre, hogy azon államon kívüli tagállam területén végezzenek munkát, amely államban őket szokásosan alkalmazták;
- (4) mivel a szolgáltatások nyújthatók úgy, hogy egy vállalkozás saját nevében és saját irányítása alatt, a vállalkozás és a szolgáltatás címzettje között létrejött szerződés szerint végez munkát, vagy úgy, hogy egy vállalkozás rendelkezésére bocsátanak munkavállalókat köz- vagy magánjogi szerződés keretében;
- (5) mivel a szolgáltatások transznacionális nyújtásának ilyen elősegítése a tisztességes verseny légkörét és a munkavállalók jogainak tisztelgésben tartását garantáló intézkedéseket kíván;
- (6) mivel a foglalkoztatási viszony nemzetközivé tétele a munkaviszonyra alkalmazandó jogszabályokat illetően problémákat vet fel; mivel a felek érdeke a tervezett munkaviszonyra vonatkozó szabályok és feltételek meghatározása;

<sup>(1)</sup> HL C 225., 1991.8.30., 6. o. és HL C 187., 1993.7.9., 5. o.

<sup>(2)</sup> HL C 49., 1992.2.24., 41. o.

<sup>(3)</sup> Az Európai Parlament 1993. február 10-i véleménye (HL C 72., 1993.3.15., 78. o.), 1996. június 3-i tanácsi közös álláspont (HL C 220., 1996.7.29., 1. o.) és az Európai Parlament 1996. szeptember 18-i határozata (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé). 1996. szeptember 24-i tanácsi határozat

## ▼B

- (7) mivel a 12 tagállam által aláírt, a szerződéses kötelezettségre alkalmazandó jogról szóló, 1980. június 19-i Római Egyezmény<sup>(1)</sup> a tagállamok többségében 1990. április 1-jén hatályba lépett;
- (8) mivel az egyezmény 3. cikke általános szabályként rendelkezik a felek szabad jogválasztásáról; mivel választás hiányában a szerződésre a 6. cikk (2) bekezdése szerint annak az országnak a joga vonatkozik, amelyben a munkavállaló a szerződés szerint a munkát szokásosan végzi, még ha ideiglenesen másik országban foglalkoztatják is, vagy ha a munkavállaló egyik országban sem végzi szokásosan munkáját, annak az országnak a jogát kell alkalmazni, amelyben az őt foglalkoztató telephely található, kivéve, ha a körülményekből összességében az tűnik ki, hogy a szerződés sokkal közelebbi kapcsolatban van egy másik országgal, amely esetben a szerződésre annak az országnak a joga vonatkozik;
- (9) mivel a fent említett egyezmény 6. cikkének (1) bekezdése szerint a felek jogválasztása nem foszthatja meg a munkavállalót az említett cikk (2) bekezdése szerint a választás hiányában alkalmazandó jog kötelező szabályai nyújtotta védelemtől;
- (10) mivel a fent említett egyezmény 7. cikke megállapítja, hogy meghatározott feltételektől függően, az alkalmazandónak nyilvánított joggal egyidejűleg egy másik ország kötelező jogszabályai is hatályosak lehetnek, különösen annak az országnak a joga, amelynek a területén a munkavállaló ideiglenes kiküldetésben tartózkodik;
- (11) mivel a közösségi jognak az egyezmény 20. cikkében megállapított elsőbbsége elvével összhangban az egyezmény nem érinti azoknak a rendelkezéseknek az alkalmazását, amelyek egy adott üggyel kapcsolatban meghatározzák a szerződéses kötelezettségekre vonatkozó jogválasztási szabályokat és amelyeket az Európai Közösségek intézményei által alkotott vagy később megalkotandó jogi aktusok vagy az ilyen jogi aktusok végrehajtása kapcsán harmonizált nemzeti jogszabályok tartalmaznak;
- (12) mivel a közösségi jog nem zárja ki, hogy a tagállamok saját jogszabályait vagy a szociális partnerek közötti kollektív szerződéseket alkalmazzák azokra a személyekre, akiket, ha csak ideiglenesen is, a területükön foglalkoztatnak, jóllehet munkáltatójuk egy másik tagállamban telepedett le; mivel a közösségi jog nem tiltja meg a tagállamoknak, hogy megfelelő eszközökkel garantálják e szabályok betartását;
- (13) mivel a tagállamok jogszabályait össze kell hangolni, hogy meghatározzák a minimális védelmet nyújtó kötelező szabályok magját, amelyet a befogadó ország munkáltatóinak, akik munkavállalókat ideiglenes munkavégzés céljából egy olyan tagállam területére küldenek ki, ahol a szolgáltatásokat nyújtják, be kell tartaniuk;
- (14) mivel az egyértelműen meghatározott védelmi szabályok „kemény magját” a szolgáltatás nyújtójának be kell tartania, a munkavállaló kiküldetésének időtartamától függetlenül;

(1) HL L 266., 1980.10.9., 1. o.

**▼B**

- (15) mivel meg kell határozni, hogy áruk összeszerelésének, illetve beszerelésének egyes pontosan meghatározott eseteiben a minimális bérszintre és a minimális éves szabadságra vonatkozó rendelkezések nem alkalmazhatók;
- (16) mivel a minimális bérszint és a minimális éves szabadság hosszára vonatkozó rendelkezések alkalmazásában szűkség van némi rugalmasságra; mivel amikor a kiküldetés hossza nem haladja meg az egy hónapot, a tagállamok meghatározott feltételekkel eltérhetnek a minimális bérszintre vonatkozó rendelkezésektől vagy kollektív megállapodással rendelkezhetnek az eltérés lehetőségéről; mivel amennyiben az elvégzendő munka mennyisége nem jelentős, a tagállamok eltérhetnek a minimális bérszintre és a minimális éves szabadságra vonatkozó rendelkezésektől;
- (17) mivel a befogadó országban hatályos minimális védelemre vonatkozó kötelező szabályok nem akadályozhatják a munkaviszonyra vonatkozó, a munkavállalókra kedvezőbb szabályok alkalmazását;
- (18) mivel fenn kell tartani azt az elvet, miszerint a Közösségen kívül letelepedett vállalkozások nem részesülhetnek kedvezőbb bánásmódban, mint a valamely tagállam területén letelepedett vállalkozások;
- (19) mivel a közösségi jogszabályok más rendelkezéseinek sérelme nélkül, ez az irányelv nem jár együtt azzal a kötelezettséggel, hogy jogilag elismerjék a munkaerő-kölcsönzést folytató vállalkozások létezését, sem nem érinti azoknak a jogszabályoknak a tagállamok általi alkalmazását, amely jogszabályok a munkavállalók rendelkezésre bocsátására és azokra a munkaerő-kölcsönzést folytató vállalkozásokra vonatkoznak, amelyek nem az adott tagállam területén telepedtek le, de a szolgáltatások nyújtásának keretén belül ott működnek;
- (20) mivel ez az irányelv nem érinti sem a Közösség által harmadik országgal kötött megállapodásokat, sem a harmadik országbeli szolgáltatóknak a tagállamok területére való belépésére vonatkozó tagállami jogszabályokat; mivel ez az irányelv nem érinti továbbá a harmadik országbeli munkavállalóknak a belépésére, tartózkodására és foglalkoztatására vonatkozó nemzeti jogszabályokat;
- (21) mivel a szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra és családtagjaikra történő alkalmazásáról szóló, 1971. június 14-i 1408/71/EGK tanácsi rendelet<sup>(1)</sup> meghatározza a szociális biztonsági ellátásokra és járulékokra alkalmazandó rendelkezéseket;
- (22) mivel ez az irányelv nem érinti a szakmai érdekek védelmét szolgáló kollektív fellépésre vonatkozó tagállami jogszabályokat;
- (23) mivel az illetékes szerveknek a különböző tagállamokban együtt kell működniük egymással ennek az irányelvnek a végrehajtásában; mivel a tagállamoknak megfelelő jogorvoslatról kell gondoskodniuk arra az esetre, ha nem felelnének meg ennek az irányelvnek;

<sup>(1)</sup> HL L 149., 1971.7.5., 2. o.; Különkiadás 1971 (II), 416. o. A legutóbb a 3096/95/EK rendelettel (HL L 335., 1995.12.30., 10. o.) módosított rendelet.

**▼B**

- (24) mivel szükség van ezen irányelv megfelelő alkalmazásának biztosítására, és ennek érdekében intézkedéseket kell tenni a Bizottság és a tagállamok közötti szoros együttműködés érdekében;
- (25) mivel legkésőbb öt évvel ennek az irányelvnek az elfogadása után a Bizottságnak felül kell vizsgálnia az irányelv végrehajtására vonatkozó részletes szabályokat, hogy adott esetben javaslatot tehessen a szükséges módosításokra,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

*1. cikk*

**Hatály**

- (1) Ezt az irányelvet arra, a tagállamban letelepedett vállalkozásra kell alkalmazni, amely a szolgáltatások transznacionális nyújtása keretében munkavállalókat küld egy másik tagállam területére a (3) bekezdéssel összhangban.
- (2) Ez az irányelv nem vonatkozik a kereskedelmi hajózási vállalkozásokra a tengerjáró személyzet tekintetében.
- (3) Ezt az irányelvet akkor kell alkalmazni, ha az (1) bekezdésben említett vállalkozás az alábbi transznacionális intézkedések valamelyikét megteszi:
- a) munkavállalókat küld ki egy tagállam területére saját nevében és saját irányítása alatt, a kiküldő vállalkozás és a szolgáltatásnak az adott tagállamban működő címzettje között létrejött szerződés alapján, feltéve hogy a kiküldő vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással; vagy
  - b) munkavállalókat küld ki a tagállam területén a csoport tulajdonában lévő telephelyre vagy vállalkozáshoz, feltéve hogy a kiküldő vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással; vagy
  - c) munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozásként vagy munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozásként munkavállalót küld ki egy tagállam területén letelepedett vagy ott működő vállalkozáshoz, feltéve hogy a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás vagy a munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással.
- (4) A nem tagállamban letelepedett vállalkozások nem részesülhetnek kedvezőbb elbánásban, mint a tagállamban letelepedett vállalkozások.

*2. cikk*

**Fogalommeghatározások**

- (1) Ennek az irányelvnek az alkalmazásában „kiküldetésben lévő munkavállaló” az a munkavállaló, aki munkáját korlátozott ideig egy, a szokásos munkavégzése szerinti tagállamon kívüli tagállam területén végzi.

**▼B**

(2) Ennek az irányelvnek az alkalmazásában munkavállaló az, aki annak a tagállamnak a jogszabályai szerint, amelynek a területén kiküldetésben tartózkodik, munkavállalónak minősül.

## 3. cikk

**A munkaviszonyra vonatkozó szabályok**

(1) A tagállamok biztosítják, hogy bármelyik állam jogát is kell alkalmazni a munkaviszonyra, az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozások biztosítják a területükön kiküldetésben lévő munkavállalóknak az alábbi kérdésekkel kapcsolatos, munkaviszonyra vonatkozó szabályokat, amelyeket a munkavégzés helye szerinti tagállamban:

- törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés, illetve
- olyan kollektív megállapodás vagy választott bírósági határozat állapít meg, amelyet a (8) bekezdés értelmében általánosan alkalmazandónak nyilvánítottak, amennyiben azok a mellékletben említett tevékenységekre vonatkoznak:
  - a) maximális munkaidő és minimális pihenőidő;
  - b) minimális éves szabadság;
  - c) minimális bérszint, beleértve a túlóradíjakat; ez a pont nem vonatkozik a kiegészítő foglalkozási nyugdíjrendszerekre;
  - d) munkavállalók rendelkezésre bocsátásának feltételei, különösen a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozások esetében;
  - e) munkahelyi egészség, biztonság és higiénia;
  - f) védintézkedések a várandós vagy gyermekágyas nők, gyermekek és fiatalok munkaviszonyára vonatkozó szabályokat illetően;
  - g) férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód és más megkülönböztetést tiltó rendelkezések.

►C1 Ennek az irányelvnek az alkalmazásában az első albekezdés második franciabekezdésének c) pontjában említett minimális bérszint fogalmát ◀ annak a tagállamnak a nemzeti jogszabályai, illetve gyakorlata határozzák meg, amelynek a területén a munkavállaló kiküldetésben tartózkodik.

(2) Áruk első összeszerelése, illetve első beszerelése esetén, ahol ez az áruszolgáltatási szerződés szerves része és az átadott áru használatbavételéhez szükséges, és a munkát a szolgáltató vállalkozás szakképzett munkavállalói, illetve szakemberei végzik, az (1) bekezdés b) és c) pontjának első albekezdése nem alkalmazható, ha a kiküldetés ideje nem haladja meg a nyolc napot.

Ez a rendelkezés nem vonatkozik a mellékletben felsorolt építési munkák területén folytatott tevékenységekre.

(3) A tagállamok, a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően hagyományaiknak és gyakorlatuknak megfelelően elhatározhatják, hogy nem alkalmazzák az (1) bekezdés c) pontjának első albekezdését az 1. cikk (3) bekezdésének a) és b) pontjában említett esetekben, amikor a kiküldetés tartama az egy hónapot nem haladja meg.

## ▼B

(4) A tagállamok a nemzeti jogszabályokkal és/vagy gyakorlattal összhangban úgy rendelkezhetnek, hogy el lehet térni az (1) bekezdés c) pontjának első albekezdésétől, az 1. cikk (3) bekezdésének a) és b) pontjában említett esetekben, továbbá a tagállam döntésétől e cikk (3) bekezdése értelmében, az e cikk (8) bekezdése értelmében létrejött, egy vagy két tevékenységi ágazatot érintő kollektív megállapodással, ha a kiküldetés időtartama nem haladja meg az egy hónapot.

(5) A tagállamok rendelkezhetnek arról, hogy mentesítést adhatnak az (1) bekezdés b) és c) pontjának első albekezdése alól az 1. cikk (3) bekezdésének a) és b) pontjában említett esetekben azon az alapon, hogy az elvégzendő munka mennyisége nem jelentős.

Azok a tagállamok, amelyek élnek az első bekezdésben említett lehetőséggel, meghatározzák azokat a szempontokat, amelyeknek a teljesítendő munka meg kell, hogy feleljen ahhoz, hogy „nem jelentősnek” lehessen tekinteni.

(6) A kiküldetés időtartamának kiszámítása a kiküldetés kezdetétől számított egy éves referencia-időszak alapján történik.

Az ilyen számításokhoz figyelembe veszik azokat a megelőző időszakokat, amelyekben az állást kiküldött munkavállalóval töltötték be.

(7) Az (1)–(6) bekezdés nem akadályozza a munkaviszonyra vonatkozó, a munkavállalók számára kedvezőbb szabályok alkalmazását.

A kiküldetéshez tartozó juttatásokat a minimálbér részének tekintik, kivéve, ha azokat a kiküldetés kapcsán ténylegesen felmerült költségek, mint például utazás, lakás és ellátás megtérítésére fizetik ki.

(8) „Általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív megállapodás vagy választott bírósági határozat” az a kollektív megállapodás vagy választott bírósági határozat, amelyet a területi hatálya alá tartozó valamennyi vállalkozásnak be kell tartania az érintett szakmában vagy iparágban.

A kollektív megállapodásokat vagy választott bírósági határozatokat az első albekezdés értelmében általánosan alkalmazandónak nyilvánító rendszer hiányában a tagállamok, ha úgy döntenek, a következőket veszik alapul:

- kollektív megállapodások vagy választott bírósági határozatok, amelyeket ezek területi hatálya alá és az érintett szakmába vagy iparágba tartozó hasonló vállalkozásokra alkalmaznak, illetve
- kollektív megállapodások, amelyeket a szociális partnerek legrepresentatívabb szervezetei nemzeti szinten kötöttek, és amelyeket az egész ország területén alkalmaznak;

feltéve hogy az 1. cikkben említett vállalkozásokra való alkalmazásuk biztosítja az e cikk (1) bekezdésének első albekezdésében felsorolt ügyek tekintetében az említett vállalkozások közötti, valamint az ebben az albekezdésben említett más, hasonló helyzetben lévő vállalkozások közötti egyenlő bánásmódot.

A bánásmód akkor tekintendő egyenlőnek e cikk értelmében, ahol a hasonló helyzetben lévő hazai vállalkozásokra:

- a kérdéses helyen vagy az érintett ágazatban ugyanazok a kötelezettségek vonatkoznak, mint a kiküldő vállalkozásokra az (1) bekezdés első albekezdésében felsorolt ügyek tekintetében, és
- amelyeknek ugyanolyan következményekkel kell teljesíteniük e kötelezettségeket.

**▼B**

(9) A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozásoknak garantálniuk kell az 1. cikk (3) bekezdésének c) pontjában említett munkavállalók számára azokat a feltételeket, amelyek a munkavégzés helye szerinti tagállamban az ideiglenes munkavállalókra vonatkoznak.

(10) Ez az irányelv nem zárja ki, hogy a tagállamok a Szerződésnek megfelelően, a hazai vállalkozásokra és más államok vállalkozásaira az egyenlő bánásmód alapján alkalmazzák:

- a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat az (1) bekezdés első albekezdésében említetteken kívüli ügyek tekintetében, amennyiben a közrendre vonatkozó rendelkezésekről van szó,
- a (8) bekezdés szerinti kollektív megállapodásokban vagy választott bírósági határozatokban megállapított és a mellékletben említetteken kívüli tevékenységekkel kapcsolatos, munkaviszonyra vonatkozó szabályokat.

*4. cikk***Tájékoztatási együttműködés**

(1) Ennek az irányelvnek a végrehajtása céljából a tagállamok a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően kijelölnek egy vagy több kapcsolattartó hivatalt vagy egy vagy több illetékes nemzeti szervet.

(2) A tagállamok rendelkeznek a hatóságok közötti együttműködésről, amelyek a nemzeti jogszabályok értelmében felelősek a 3. cikkben említett, munkaviszonyra vonatkozó szabályok ellenőrzéséért. Az ilyen együttműködés különösen e hatóságoknak a munkavállalók nemzetközi rendelkezésre bocsátására vonatkozó tájékoztatás iránti indokolt kérelmének megválaszolásában áll, beleértve a nyilvánvaló visszaélésekre vagy a jogellenes transznacionális tevékenységek esetleges eseteire vonatkozó tájékoztatást.

A Bizottság és az első albekezdésben említett hatóságok szorosan együttműködnek azoknak a nehézségeknek a vizsgálatában, amelyek a 3. cikk (10) bekezdésének alkalmazása során esetlegesen felmerülnek.

Kölcsönös közigazgatási segítségnyújtásra díjmentesen kerül sor.

(3) Minden tagállam megteszi a szükséges intézkedéseket, hogy a 3. cikkben említett, munkaviszonyra vonatkozó szabályokkal és feltételekkel kapcsolatos információt általánosan elérhetővé tegye.

(4) Minden tagállam értesíti a többi tagállamot és a Bizottságot az (1) bekezdésben említett kapcsolattartó hivatalról, illetve illetékes szervekről.

*5. cikk***Intézkedések**

A tagállamok megteszik a megfelelő intézkedéseket ezen irányelv be nem tartása esetére.

A tagállamok különösen azt biztosítják, hogy megfelelő eljárások álljanak a munkavállalók, illetve képviselőik rendelkezésére az irányelv szerinti kötelezettségek érvényesítésére.



**▼B***6. cikk***Joghatóság**

A 3. cikkben biztosított, munkaviszonyra vonatkozó szabályok érvényesítésére bírósági eljárás kezdeményezhető abban a tagállamban, amelynek a területén a munkavállaló kiküldetésben tartózkodik, anélkül, hogy ez érintené adott esetben a joghatóságról szóló meglévő nemzetközi egyezmények alapján fennálló jogát, hogy egy másik államban indítson pert.

*7. cikk***Végrehajtás**

A tagállamok elfogadják azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek legkésőbb 1999. december 16-ig megfeleljenek. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

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

*8. cikk***Bizottsági felülvizsgálat**

Legkésőbb 2001. december 16-ig a Bizottság áttekinti ennek az irányelvnek a működését azzal a céllal, hogy szükség esetén javaslatot tegyen a Tanácsnak a szükséges módosításokra.

*9. cikk*

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

**▼B***MELLÉKLET*

A 3. cikk (1) bekezdése második francia bekezdésében említett tevékenységekbe beletartozik minden, az épületek építésére, javítására, fenntartására, átalakítására vagy elbontására vonatkozó építőmunka, és különösen a következő munkák:

1. földkiemelés
2. földmunkák
3. tényleges építőmunka
4. előre gyártott elemek összeszerelése és szétszerelése
5. felszerelés vagy berendezés
6. átalakítások
7. felújítás
8. javítás
9. szétszerelés
10. elbontás
11. karbantartás
12. fenntartás, festési és tisztítási munkák
13. fejlesztések.