EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2024.4.30.
COM(2024) 320 final

A BIZOTTSÁG JELENTÉSE A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK ÉS AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK

a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról szóló, 2018. június 28-i (EU) 2018/957 európai parlamenti és tanácsi irányelv alkalmazásáról és végrehajtásáról

{SWD(2024) 320 final}

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés 2
2. Az irányelv tagállamok általi alkalmazásának és végrehajtásának elemzése 3
2.1. Kettős vagy láncszerű kiküldetés 3
2.2. Foglalkoztatásra vonatkozó feltételek 4
2.2.1. Az általánosan alkalmazandó kollektív megállapodások alkalmazása valamennyi ágazatra 5
2.2.2. Díjazás 5
2.2.3. A fogadó tagállam foglalkoztatásra vonatkozó feltételeinek új elemei 6
2.3. Tájékoztatási kötelezettségek 7
2.4. A hosszú távú kiküldetésre vonatkozó szabályok 8
2.5. A kiküldött kölcsönzött munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmód 8
2.6. Kiküldetési juttatások 9
2.7. Kollektív megállapodások 10
2.8. A tagállamok közötti együttműködés 10
2.9. A kötelezettségek nyomon követése, ellenőrzése és érvényesítése 10
3. A munkavállalók alvállalkozásba adása és kiküldetése. 10
4. Harmadik országbeli állampolgárok kiküldetése 12
5. Főbb következtetések és lehetséges további intézkedések 13

1. Bevezetés

A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról szóló, 2018. június 28-i (EU) 2018/957 európai parlamenti és tanácsi irányelv (a továbbiakban: az irányelv) 2018. július 29-én lépett hatályba, és azt 2020. július 30-ától kell alkalmazni. A tagállamoknak el kellett fogadniuk és ki kellett hirdetniük azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az irányelvnek 2020. július 30-ig megfeleljenek.

Az irányelv által bevezetett módosítások célja az egyenlő versenyfeltételek biztosítása, valamint a kiküldött munkavállalók jogainak védelme. Az említett módosítások közé tartozik a „minimális bérszintre" való hivatkozásnak a kiküldött munkavállalók „díjazására" való hivatkozással történt felváltása; a hosszú távra szóló kiküldetések esetében a fogadó tagállamban való foglalkoztatásra vonatkozó, kiterjesztett feltételek meghatározása; valamint annak garantálása, hogy az ideiglenes jelleggel kiküldetésben lévő munkavállalókra ugyanazok az alapvető feltételek vonatkozzanak, mint a fogadó tagállamban alkalmazott helyi, ideiglenes jelleggel foglalkoztatott munkavállalókra.

Ez a jelentés a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról szóló (EU) 2018/957 irányelv[1] tagállamok általi alkalmazását és végrehajtását vizsgálja felül, az irányelv 2. cikkében előírtak szerint. Ezt a jelentést bizottsági szolgálati munkadokumentum kíséri, amely a jelentést alátámasztó további elemzést tartalmaz[2].

.

Mind ez a jelentés, mind az azt kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum ágazatsemleges. Az (EU) 2018/957 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja előírja a Bizottság számára, hogy a jelentésnek tartalmaznia kell annak értékelését, hogy szükség van-e további intézkedésekre az egyenlő versenyfeltételek és a munkavállalók védelme érdekében a közúti szállítási ágazatban dolgozó járművezetők kiküldetését illetően. Ezt a rendelkezést arra az esetre foglalták bele az irányelvbe, ha nem fogadják el az említett ágazatban dolgozó járművezetők kiküldetésére vonatkozó specifikus jogszabályt. Mivel az (EU) 2020/1057 irányelvet[3] 2020-ban elfogadták, így már nem szükséges külön értékelést foglalni a jelentésbe a közúti közlekedési ágazatról, mivel azt az (EU) 2020/1057 irányelv[4] végrehajtásáról szóló jelentésben fogják értékelni.

Ez a jelentés és a kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum a társjogalkotóktól kapott felhatalmazással összhangban különös figyelmet fordít az alvállalkozói láncokban dolgozó kiküldött munkavállalók helyzetére[5]. Figyelembe véve, hogy a közelmúltban növekedést lehetett tapasztalni a harmadik országbeli állampolgárok kiküldetésében, valamint várható

[1] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2018/957 irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról (HL L 173., 2018.7.9., 16. o.).
[2] SWD(2024) 320.
[3] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2020/1057 irányelve (2020. július 15.) a közúti szállítási ágazatban dolgozó járművezetők kiküldetésére vonatkozó különös szabályoknak a 96/71/EK irányelv és a 2014/67/EU irányelv tekintetében való meghatározásáról, a 2006/22/EK irányelvnek a végrehajtási követelmények tekintetében történő módosításáról, valamint az 1024/2012/EU rendelet módosításáról (HL L 249., 2020.7.31., 49. o.).
[4] Az (EU) 2020/1057 irányelv előírja a Bizottság számára, hogy 2025. december 31-ig értékelje annak végrehajtását.
[5] Az (EU) 2018/957 irányelv 2. cikkének (2) bekezdése.

annak – mint fontos, Unión belüli mobilitási csatornának – a bővülése, a jelentés az ő helyzetükre is összpontosít[6]. Ez a jelentés továbbá feltárja, hogy vajon szükség van-e az irányelv bármely módosítására.

Ez a jelentés és a kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum az irányelv rendelkezéseit végrehajtó nemzeti jogszabályokat elemzi. Nem ismertetik kimerítően valamennyi nemzeti végrehajtási intézkedést, és nem irányadók a Bizottság jövőbeli bírósági eljárásokban esetlegesen képviselt álláspontjára nézve sem.

Az e jelentésben és az azt kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentumban szereplő információk az irányelvet átültető nemzeti intézkedéseken alapulnak, amelyekről a tagállamok az irányelv 3. cikkének (1) bekezdésében előírtaknak megfelelően tájékoztatták a Bizottságot. A Bizottság ezenkívül különféle források útján gyűjtött információkat az irányelv alkalmazásáról és végrehajtásáról, így például a jogi szakértők MoveS hálózata[7], a Bizottságnak a munkavállalók kiküldetésével foglalkozó szakértői bizottsága (az ECPW)[8] és a munkavállalók kiküldetéséről szóló (EU) 2018/957 irányelv és a 2014/67/EU érvényesítési irányelv nyomon követését alátámasztó tanulmány[9] révén. A Bizottság továbbá az Európai Munkaügyi Hatóság (ELA) által terjesztett kérdőív segítségével összegyűjtötte a tagállamok és a szociális partnerek véleményét.

2. Az irányelv tagállamok általi alkalmazásának és végrehajtásának elemzése

2.1. Kettős vagy láncszerű kiküldetés

Az irányelv azzal a helyzettel foglalkozik, amikor a munkavállalót munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás vagy munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozás (a továbbiakban: munkaerő-kölcsönző ügynökség) veszi fel, és egy kölcsönvevő vállalkozás részére történő munkavégzés céljából kikölcsönzi. Kettős vagy láncszerű kiküldetés akkor következik be, amikor a kölcsönvevő vállalkozás a munkavállalót a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó ügynökség vagy a kölcsönvevő vállalkozás részére folytatott szokásos munkavégzésének helye

[6] Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals (Jelentés a tagállamok közötti – különösen a harmadik országbeli állampolgárok kiküldetésével kapcsolatos – együttműködési gyakorlatokról, lehetőségekről és kihívásokról), ELA/2022/RS/027/ELA.306–2021/TITLE 3/2 végleges jelentés, 2023. február 2. A jelentés ezen a linken érhető el: ela-report-posting-third-country-nationals.pdf (europa.eu).
Lásd még: Employment and social developments in Europe (ESDE) 2023 – Publications Office of the EU (europa.eu) (A foglalkoztatás terén elért és szociális fejlemények Európában, 2023 – az Európai Unió Kiadóhivatala).

[7] A jogi szakértőkből álló MoveS-hálózat a Bizottság által finanszírozott, az EU-n belüli mobilitás területén tevékenykedő független szakértőkből álló hálózat. A MoveS a „Free Movement of Workers and Social Security Coordination” (A munkavállalók szabad mozgása és a szociális biztonsági koordináció) elnevezésű hálózatot jelölő mozaikszó. Lefedi mind a 27 uniós tagállamot, valamint Izlandot, Liechtensteint, Norvégiát és Svájcot.

[8] Az (EU) 2018/957 irányelv átültetésével foglalkozó alcsoport jelentése, Report to the Committee of Experts on Posting of Workers (ECPW) (Jelentés a munkavállalók kiküldetésével foglalkozó szakértői bizottságnak [ECPW]). https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22913&langId=en

[9] A munkavállalók kiküldetéséről szóló (EU) 2018/957 irányelv és a 2014/67/EU érvényesítési irányelv nyomon követését alátámasztó tanulmány. Ez a tanulmány a Bizottság számára készült. Kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, és az Európai Bizottság nem felelős az e kiadvány további felhasználásából fakadó következményekért. https://op.europa.eu/hu/web/general-publications

szerinti tagállamtól eltérő tagállamban tevékenységek ideiglenes végzésére küldi egy megint másik tagállamba[10].

Az irányelv egyértelművé teszi, hogy ebben a helyzetben a munkaerő-kölcsönző ügynökség tekintendő a kiküldő vállalkozásnak, és ezért minden vonatkozó kötelezettséget teljesítenie kell. Ezenkívül a kölcsönvevő vállalkozás köteles kellő időben tájékoztatni a munkaerő-kölcsönző ügynökséget, ha a munkaerő-kölcsönző ügynökség által kiküldött munkavállalót tevékenységek másik tagállamban történő végzésére tervezi kiküldeni.

Szinte minden tagállam belefoglalta nemzeti jogszabályaiba az irányelvnek a kettős vagy láncszerű kiküldetési helyzetben lévő munkaerő-kölcsönző ügynökségekre vonatkozó rendelkezéseit. Egyes tagállamok (Magyarország, Szlovákia) nem teszik lehetővé a kölcsönvevő vállalkozások számára, hogy a kölcsönzött munkavállalókat másik munkáltatóhoz rendeljék ki. Magyarország nem engedélyezi a kettős vagy láncszerű kiküldetést, amennyiben a munkaerő-kölcsönző ügynökségnek a letelepedés helye szerinti tagállama. Szlovákia csak a 96/71/EK irányelv 1. cikke (3) bekezdésének a) pontja (szolgáltatási szerződés alapján történő kiküldetés) és 1. cikke (3) bekezdésének b) pontja (vállalaton belüli kiküldetés) hatálya alá tartozó helyzetekben engedélyezi a kettős vagy láncszerű kiküldetést.

A tagállamok nagy többsége úgy azonosítja a munkaerő-kölcsönző ügynökségeket mint az a vállalkozás, amely – explicit vagy implicit módon – a kiküldetést végzi[11]. A legtöbb tagállam[12] kifejezetten hivatkozik a kölcsönvevő vállalkozás azon kötelezettségére, hogy tájékoztassa a munkaerő-kölcsönző ügynökséget a kettős vagy láncszerű kiküldetésről. Írország, Horvátország, Magyarország és Szlovénia nem foglalta bele jogszabályaiba ezt a tájékoztatási kötelezettséget.

Tagállamonként eltérő az az időtartam, amely a kölcsönvevő vállalkozás rendelkezésére áll arra, hogy tájékoztassa a munkaerő-kölcsönző ügynökséget a kettős vagy láncszerű kiküldetési helyzetről (amint azt az irányelv szerinti „kellő időben” megfogalmazás is kifejezi). Egyes tagállamok előírják, hogy a tájékoztatást a munkavégzés megkezdése előtt[13], a kiküldetés előtt észszerű időn belül[14] vagy késedelem nélkül[15] kell megtenni.

2.2. Foglalkoztatásra vonatkozó feltételek

Az irányelv az alábbi módosításokat vezeti be a 96/71/EK irányelv 3. cikkének (1) bekezdésébe a kiküldött munkavállalókra alkalmazandó, foglalkoztatásra vonatkozó feltételek tekintetében:

- az általánosan alkalmazandó kollektív megállapodásokból vagy választottbírósági határozatokból eredő, vagy a 96/71/EK irányelv 3. cikkének (8) bekezdése szerint alkalmazandó, foglalkoztatásra vonatkozó feltételek alkalmazása valamennyi ágazatban,

[10] Lásd az (EU) 2018/957 irányelv átültetésével foglalkozó alcsoport jelentésének (Jelentés a munkavállalók kiküldetésével foglalkozó szakértői bizottságnak [ECPW]) 3.1.1.3. alpontját.
[11] Lásd a kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum 3.1.1.3. alpontját.
[12] Belgium, Bulgária, Csehország, Dánia, Németország, Észtország, Görögország, Spanyolország, Franciaország, Olaszország, Ciprus, Lettország, Litvánia, Luxemburg, Málta, Hollandia, Ausztria, Lengyelország, Portugália, Románia, Szlovákia, Finnország és Svédország.
[13] Belgium, Németország, Litvánia, Luxemburg, Málta, Hollandia, Ausztria és Portugália.
[14] Dánia, Észtország, Görögország, Franciaország és Ciprus.
[15] Olaszország.

- a „minimális bérszint” fogalmának helyébe a „díjazás” fogalma lépett,
- a foglalkoztatásra vonatkozó feltételek két új elemmel egészültek ki: a munkavállalók elszállásolására vonatkozó feltételek, amennyiben a szokásos munkavégzési helyüktől eltérő helyen munkát végző munkavállalók számára a munkáltató biztosít szállást; és az otthonuktól munkavégzés miatt távol lévő munkavállalókat a költségek fedezése céljából megillető juttatások vagy költségtérítés mértéke,
- a tájékoztatási kötelezettségeket szigorították.

2.2.1. Az általánosan alkalmazandó kollektív megállapodások alkalmazása valamennyi ágazatra

Az irányelv kiterjeszti a valamennyi ágazatban (és nem csak az építőiparban) általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív megállapodások alkalmazási körét. Az irányelv hatályán belül 18 tagállam[16] alkalmaz olyan, foglalkoztatásra vonatkozó feltételeket, amelyek valamennyi ágazatban általánosan alkalmazandó kollektív megállapodásokból erednek. Kilenc tagállam[17] nem rendelkezik általánosan alkalmazandó kollektív megállapodásokkal, de ágazati kollektív megállapodásokat és/vagy nemzeti kollektív megállapodásokat alkalmaz.

2.2.2. Díjazás

Az irányelv a „minimális bérszint” fogalmát a „díjazás” fogalmával váltja fel. A „díjazás” fogalma magában foglalja a „minimális bérszint” fogalmát, de túlmutat azon.

A tagállamoknak ezért biztosítaniuk kell, hogy a területükre kiküldött munkavállalók „díjazásban” részesüljenek, amely a következőképpen került meghatározásra: a nemzeti jog vagy az általánosan alkalmazandónak nyilvánított vagy a 96/71/EK irányelv 3. cikkének (8) bekezdése szerint alkalmazandó kollektív megállapodások által kötelezővé tett valamennyi díjazási tétel.

Szinte valamennyi tagállam belefoglalta nemzeti jogszabályába az irányelvben megállapított, a díjazásra vonatkozó rendelkezést. Néhány tagállam a díjazás általános vagy tág fogalommeghatározása mellett döntött[18], míg más tagállamok a díjazás kötelező tételeit sorolják fel[19]. Két tagállam (Írország és Portugália) nem váltotta fel a „minimális bérszint” fogalmát a „díjazás” kifejezéssel.

Általánosságban a tagállamok többsége úgy véli, hogy annak a módosításnak köszönhetően, hogy a „minimális bérszint” fogalmát felváltotta a „díjazás” fogalma, javulás következett be a kiküldött munkavállalók jogaiban[20]. A Bizottság ugyanakkor megjegyzi, hogy a szociális partnerek és különösen a munkáltatók nehézségekre mutatnak rá, amelyek a kiküldött munkavállalókra alkalmazandó díjazásnak, annak valamennyi kötelező tételével együtt történő

[16] Belgium, Bulgária, Németország, Észtország, Írország, Görögország, Spanyolország, Franciaország, Horvátország, Lettország, Luxemburg, Magyarország, Hollandia, Ausztria, Portugália, Románia, Szlovénia és Finnország.
[17] Csehország, Dánia, Olaszország, Ciprus, Litvánia, Málta, Lengyelország, Szlovákia és Svédország.
[18] Belgium, Németország, Észtország, Írország, Horvátország, Magyarország, Olaszország, Málta, Ausztria, Lengyelország és Finnország.
[19] Bulgária, Csehország, Spanyolország, Franciaország, Ciprus, Lettország, Litvánia, Luxemburg, Hollandia, Portugália, Románia és Szlovénia.
[20] Lásd a kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum 3.1.1.4.3. alpontját, amely megállapítja, hogy az irányelv végrehajtására vonatkozó kérdőívre válaszoló 14 tagállam úgy véli, hogy a „minimális bérszintről” a „díjazásra” való áttérést követően javult a kiküldött munkavállalók helyzete.

meghatározása során merülnek fel[21]. Ezek a nehézségek főként a díjazás gyakorlati meghatározásának összetettségével kapcsolatosak, például a kollektív megállapodások (különösen a díjazás és annak kötelező tételei[22]) tekintetében. A munkáltatók számára nem egyértelmű, hogy a díjazás mely kötelező elemeit kell figyelembe venniük.

2.2.3. A fogadó tagállam foglalkoztatásra vonatkozó feltételeinek új elemei

Az irányelv az alábbi két új elemmel egészíti ki a fogadó tagállam azon alapvető, foglalkoztatásra vonatkozó feltételeit, amelyeket az adott tagállamba kiküldött munkavállaló számára biztosítani kell: a munkavállalók elszállásolására vonatkozó feltételek, amennyiben a szokásos munkavégzési helyüktől eltérő helyen munkát végző munkavállalók számára a munkáltató biztosít szállást; és az otthonuktól munkavégzés miatt távol lévő munkavállalókat az utazással, az ellátással és a szállással kapcsolatos költségek fedezése céljából megillető juttatások vagy költségtérítés mértéke.

Az irányelv átültetése tekintetében az e két elemről szóló alkalmazandó rendelkezések tagállamonként eltérhetnek, az alábbiakban részletezettek szerint. Az említett rendelkezések annyiban alkalmazandók a kiküldött munkavállalókra, amennyiben a fogadó tagállamban a belföldi munkavállalókra nézve léteznek.

12 tagállamban[23] vannak érvényben a szokásos munkavégzési helyüktől eltérő helyen munkát végző munkavállalók elszállásolására vonatkozó feltételekről szóló rendelkezések, és e rendelkezések alkalmazandók a kiküldött munkavállalókra. Szlovénia ezeket a rendelkezéseket csak a külföldre kiküldött helyi munkavállalókra alkalmazza (azok nem vonatkoznak a Szlovéniába kiküldött munkavállalókra).

12 tagállam[24] nem írja elő nemzeti jogszabályaiban a szokásos munkavégzési helyüktől eltérő helyen munkát végző munkavállalók elszállásolására vonatkozó feltételeket. Ezek a feltételek azonban szerepelhetnek kollektív megállapodásokban vagy egyéni munkaszerződésekben, amint azt az alkalmazandó kollektív megállapodások előírják, és Belgium és Írország kivételével a kiküldött munkavállalókra (Lengyelország esetében a kiküldött kölcsönzött munkavállalókra) vonatkoznak.

Emellett 18 tagállam[25] foglal nemzeti jogszabályaiba az otthonuktól munkavégzés miatt távol lévő munkavállalókat az utazással, az ellátással és a szállással kapcsolatos költségek fedezése céljából megillető költségtérítésre vagy kompenzációra vonatkozó nemzeti rendelkezéseket. Ezek a rendelkezések a kiküldött munkavállalókra is alkalmazandók. Szlovénia nem alkalmaz külön rendelkezéseket az otthonuktól munkavégzés miatt távol lévő munkavállalókat

[21] Lásd a 20. lábjegyzetet.
[22] Az irányelv és az érvényesítési irányelv nyomon követését támogató tanulmány keretében megkérdezett egyes érdekelt felek hangsúlyozták ezt a témát, különösen a munkáltatók és a munkaerő-kölcsönző ügynökségek előtt álló kihívásokat. Lásd a munkavállalók kiküldetéséről szóló (EU) 2018/957 irányelv és a 2014/67/EU érvényesítési irányelv nyomon követését alátámasztó tanulmány 8.1.3. pontját, valamint az e jelentést kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum díjazásról szóló 3.1.1.4.3. alpontját.
[23] Bulgária, Csehország, Dánia, Németország, Görögország, Lettország, Litvánia, Luxemburg, Magyarország, Portugália, Szlovénia és Finnország.
[24] Belgium, Írország, Spanyolország, Franciaország, Horvátország, Olaszország, Ciprus, Málta, Hollandia, Szlovákia, Lengyelország és Svédország.
[25] Bulgária, Csehország, Dánia, Németország, Észtország, Görögország, Spanyolország, Lettország, Litvánia, Luxemburg, Magyarország, Hollandia, Ausztria, Lengyelország, Portugália, Románia, Szlovákia és Finnország.

megillető, az utazással, az ellátással és a szállással kapcsolatos költségek megtérítésére vonatkozóan[26].

A Bizottság megjegyzi, hogy aggályok merülnek fel a minőségileg kifogásolható elszállásolási feltételekkel kapcsolatban, amelyek érinthetik a kiküldött munkavállalókat[27].

2.3. Tájékoztatási kötelezettségek

Az irányelv előírja, hogy a tagállamoknak (indokolatlan késedelem nélkül és átlátható módon) közzé kell tenniük a 96/71/EK irányelv 3. cikkének (1) bekezdése alapján alkalmazandó, a foglalkoztatás feltételeire vonatkozó információkat, beleértve a díjazásnak a tételeit, valamint a hosszú távú kiküldetésben lévő munkavállalókra alkalmazandó foglalkoztatási feltételeket. Ebben az összefüggésben a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy az egységes hivatalos nemzeti honlapon közzétett információk pontosak és naprakészek legyenek.

Amennyiben ezek az információk nem jelzik, hogy mely foglalkoztatásra vonatkozó feltételek alkalmazandók, ezt a körülményt a nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban figyelembe kell venni az ezen irányelv alapján elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciók megállapításakor, az említett szankciók arányosságának biztosításához szükséges mértékben.

A tagállamok az irányelv szigorított tájékoztatási kötelezettségeinek való megfelelés érdekében a kiküldetéssel foglalkozó nemzeti honlapokat hoztak létre.

A legtöbb tagállam kiigazította nemzeti jogszabályait a szankciók arányosságának megállapítása érdekében arra az esetre, ha a nemzeti honlapokon közzétett információk nem jelzik, hogy mely, foglalkoztatásra vonatkozó feltételeket kell alkalmazni.

Írország, Spanyolország, Franciaország, Ciprus, Szlovénia és Szlovákia nem rendelkezik kifejezetten a szankciók ilyen arányosságával. E tagállamok némelyikében azonban az arányosságot a gyakorlatban általános munkajogi rendelkezések (Franciaország) vagy munkaügyi felügyelők (Szlovákia) révén alkalmazzák.

A Bizottság felhívja a figyelmet a tagállamok által közzétett információk tartalmával kapcsolatos hiányosságokra, például a kollektív megállapodásokra vonatkozó információk megtalálásának nehézségeire, valamint a nemzeti honlapokon található információk hiányos vagy elavult voltára[28]. A munkáltatók számára viszont alapvető fontosságú, hogy a kiküldött munkavállalókra alkalmazandó foglalkoztatási feltételekről (különösen a díjazásról és annak valamennyi kötelező tételéről, valamint köztük a kollektív megállapodásokról és a hosszú távú kiküldetési helyzetekről) szóló információk teljes körűek és naprakészek legyenek.

---

[26] Lásd a kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum 3.1.1.4.4. alpontját.

[27] Lásd a 26. lábjegyzetet. Egy uniós szintű szakszervezet az irányelv végrehajtásáról szóló kérdőívre adott válaszában megemlítette, hogy a minőségileg kifogásolható elszállásolás tartósan fennálló aggodalmat jelent a kiküldött munkavállalók számára, mind a kvalitatív, mind a kvantitatív elemek tekintetében. Lásd még a munkavállalók kiküldetéséről szóló (EU) 2018/957 irányelv és a 2014/67/EU érvényesítési irányelv nyomon követését alátámasztó tanulmány 6.6.2. pontját. A tanulmány a kiküldött munkavállalók elszállásolásával kapcsolatos számos munkahelyi, egészségvédelmi és biztonsági kérdést emel ki (például előfordulhat, hogy a szállás rossz minőségű vagy túlzsúfolt).

[28] Lásd a kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum 3.1.1.4.5. alpontját, amely különösen az érdekelt felek, köztük a munkáltatói szervezetek véleményéről szól.

Az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló (EU) 2019/1152 irányelv[29] új tájékoztatási követelményeket vezetett be a munkáltatók számára annak biztosítása érdekében, hogy a kiküldött munkavállalók megfelelő tájékoztatást kapjanak a fogadó tagállamban végzett munkájuk alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeiről. A nemzeti honlapokkal kapcsolatos információkról a „Your Europe" honlapon lehet tájékozódni[30].

2.4. A hosszú távú kiküldetésre vonatkozó szabályok

Az irányelv új szabályokat vezet be a hosszú távú kiküldetésekre vonatkozóan, amennyiben a kiküldetés tényleges időtartama meghaladja a 12 hónapot, vagy – ha a vállalkozás indokolással ellátott értesítést nyújt be – a 18 hónapot. Ilyen helyzetekben – két kivétellel – garantálni kell a fogadó tagállamnak a 96/71/EK irányelv 3. cikkének (8) bekezdése értelmében törvényben vagy kollektív megállapodásban meghatározott valamennyi alkalmazandó foglalkoztatási feltételét[31].

Szinte valamennyi tagállam garantálja a hosszú távú kiküldetésben lévő munkavállalók számára a jogszabályok és/vagy az általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív megállapodások vagy választottbírósági határozatok által alkalmazandó valamennyi további foglalkoztatási feltételt. Írországban ugyanazok a feltételek vonatkoznak a kiküldött munkavállalókra, függetlenül a kiküldetés időtartamától. Ezenkívül az összes többi tagállam előírja a vállalatok számára, hogy indokolással ellátott értesítést nyújtsanak be a hosszú távú kiküldetés időtartamának 12 hónapról 18 hónapra történő meghosszabbításáról.

A Bizottság megjegyzi, hogy mind a hosszú távú kiküldetési helyzetekben a kiküldött munkavállalókra alkalmazandó kiegészítő foglalkoztatási feltételek meghatározása; mind az indokolással ellátott értesítés benyújtásának határideje tagállamonként eltér[32]. A Bizottság továbbá megjegyzi, hogy biztosítani kell, hogy a nemzeti honlapok tartalmazzanak információkat a hosszú távú kiküldetésekről, ami eddig nem mindig valósult meg. Csak teljes körű információkkal biztosítható, hogy a munkáltatók megfelelően megértsék az alkalmazandó foglalkoztatási feltételeket.

2.5. A kiküldött kölcsönzött munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmód

Az irányelv előírja, hogy a kiküldött kölcsönzött munkavállalókat a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelv 5. cikkének hatálya alá tartozó kérdések tekintetében ugyanúgy kell kezelni[33], mint a munkavégzés helye szerinti tagállamban letelepedett munkaerő-kölcsönző ügynökségek által kölcsönzött munkavállalókat.

Szinte valamennyi tagállam (Írország és Szlovénia kivételével) kötelezettséget vezetett be arra vonatkozóan, hogy a kiküldött munkavállalók számára biztosítsa a 2008/104/EK irányelv 5. cikke alapján alkalmazandó foglalkoztatási feltételeket.

---

[29] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről (HL L 186., 2019.7.11., 105. o.).

[30] Munkavállalók kiküldetése: Iránymutatások és társadalombiztosítási szabályok – Your Europe (europa.eu).

[31] A két kivétel a következőkre vonatkozik: i. a munkaszerződés megkötésére, valamint megszűnésére vagy megszüntetésére vonatkozó eljárások, alaki követelmények és feltételek, beleértve a versenytilalmi kikötéseket is; és ii. a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjrendszerek.

[32] További információkért (beleértve a szociális partnerek véleményét is) lásd a kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum 3.1.1.4.6.1. alpontját.

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

Észtországban a kölcsönvevő vállalkozás azon kötelezettsége, hogy tájékoztassa a munkaerő-kölcsönző ügynökséget a kölcsönzött munkavállalókra alkalmazandó foglalkoztatási feltételekről, csak a hosszú távú kiküldetésre és a láncszerű kiküldetésre vonatkozik, míg Málta ezt a tájékoztatási kötelezettséget csak a négy egymást követő hetet meghaladó kiküldetési időszakokra írja elő. Svédország csak akkor írja elő ezt a kötelezettséget, ha a munkaerő-kölcsönző ügynökség ezt kéri. Horvátország előírja a munkaerő-kölcsönző ügynökségek számára, hogy írásban erősítsék meg, hogy tájékoztatást kaptak a foglalkoztatási feltételekről.

A Bizottság ezért megjegyzi, hogy egyes tagállamok vagy arra kötelezik a kölcsönvevő vállalkozást, hogy csak meghatározott helyzetekben tájékoztassa a munkaerő-kölcsönző ügynökséget a kölcsönzött munkavállalókra alkalmazandó feltételekről; vagy további tájékoztatási követelményeket vezetnek be.

A Bizottság továbbá bizonyos komoly aggodalmakra is felhívja a figyelmet azzal kapcsolatban, hogy az irányelv kiküldött kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseinek gyakorlati alkalmazása olyan helyzeteket eredményezhet, amelyekben az ilyen munkavállalókra kedvezőtlenebb feltételek alkalmazhatók. Ez a szabályok megkerülésére irányuló tényleges szándéknak tudható be, de abból is eredhet, hogy a munkaerő-kölcsönző ügynökségek és a kölcsönvevő vállalkozás(ok) csak korlátozott mértékben ismerik a más tagállamokban alkalmazandó vonatkozó szabályokat, különösen a kollektív megállapodások tekintetében[34]. A munkáltatók arról számoltak be, hogy a határokon átnyúló ideiglenes munkavégzést (pl. a kiküldetéseket) szabályozó jogrendszer összetettsége – különösen a kisebb vállalkozások körében – a szabályok be nem tartásához vezethet. Ezért könnyen hozzáférhető és érthető jogi tájékoztatásra van szükség[35].

2.6. Kiküldetési juttatások

Számos tagállam[36] meghatározza, hogy a kiküldetésért járó juttatások mely részeit fizetik ki a kiküldetés miatt ténylegesen felmerült költségek megtérítéseként, és melyek képezik a díjazás részét.

Az irányelv értelmében, ha a munkaviszonyra alkalmazandó, foglalkoztatásra vonatkozó feltételek nem határozzák meg, hogy a kiküldetési juttatások a kiküldetés miatt ténylegesen felmerülő költségek megtérítéseként kerülnek-e kifizetésre, és amennyiben ez az eset fennáll, a juttatás teljes összegét úgy kell tekinteni, hogy az költségtérítésre fizetendő ki. A tagállamok nagy többsége[37] ezt a szabályt átültette nemzeti jogába.

A Bizottság megjegyzi, hogy egyes tagállamok[38] nem foglaltak bele nemzeti jogszabályaikba olyan konkrét rendelkezést, amely szerint a kiküldetési juttatások a díjazás részét képezik,

[34] A munkavállalók kiküldetéséről szóló (EU) 2018/957 irányelv és a 2014/67/EU érvényesítési irányelv nyomon követését alátámasztó tanulmány 6.1.2. és 6.1.3.1. pontja. Lásd még a kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum 3.1.1.4.6.2. alpontját is.

[35] A munkavállalók kiküldetéséről szóló (EU) 2018/957 irányelv és a 2014/67/EU érvényesítési irányelv nyomon követését alátámasztó tanulmány 6.1.3.1. alpontja, valamint a kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum 3.1.1.4.6.2. alpontja.

[36] Belgium, Bulgária, Németország, Észtország, Írország, Görögország, Spanyolország, Franciaország, Horvátország, Olaszország, Ciprus, Lettország, Litvánia, Luxemburg, Magyarország, Málta, Hollandia, Lengyelország, Portugália, Románia, Szlovákia és Finnország.

[37] Belgium, Ciprus, Dánia, Németország, Észtország, Írország, Görögország, Spanyolország, Franciaország, Horvátország, Olaszország, Lettország, Litvánia, Luxemburg, Málta, Hollandia, Lengyelország, Portugália, Finnország és Svédország.

[38] Csehország, Dánia, Magyarország, Ausztria, Szlovénia és Svédország.

kivéve, ha azokat a kiküldetés miatt ténylegesen felmerült költségek megtérítéseként fizetik ki. Ezenkívül egyes tagállamok nemzeti jogszabályai[39] nem tartalmazzák, illetve nem írják elő egyértelműen, hogy a kiküldött munkavállaló az utazással, az ellátással és a szállással kapcsolatos költségeinek a megtérítése a küldő tagállam nemzeti jogával és/vagy gyakorlatával összhangban történik.

2.7. Kollektív megállapodások

Az irányelv kiterjeszti az olyan kollektív megállapodások kiküldött munkavállalókra való alkalmazásának lehetőségét, amelyeket nem nyilvánítottak általánosan alkalmazandóvá, azokban a tagállamokban, amelyek már rendelkeznek a kollektív megállapodásokat általánosan alkalmazandóvá nyilvánító rendszerrel[40]. Az általánosan alkalmazandó kollektív megállapodásokat alkalmazó 18 tagállam közül legalább 4 tagállam élt[41] az irányelv által biztosított lehetőséggel, hogy a kiküldött munkavállalókra is alkalmazzák azokat a kollektív megállapodásokat, amelyek nem általánosan alkalmazandók.

2.8. A tagállamok közötti együttműködés

Az irányelv előírja, hogy a tagállamoknak biztosítaniuk kell a 96/71/EK irányelv 3. cikkében említett foglalkoztatási feltételek ellenőrzésében illetékes hatóságok vagy szervek közötti együttműködést. Valamennyi tagállam belefoglalta nemzeti jogszabályaiba az illetékes nemzeti hatóságaik és szerveik közötti együttműködésre vonatkozó rendelkezéseket.

2.9. A kötelezettségek nyomon követése, ellenőrzése és érvényesítése

Az irányelv többek között előírja, hogy a tagállamok hatékony, arányos és visszatartó erejű szabályokat állapítanak meg az irányelv alapján elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozóan. Az irányelvet végrehajtó nemzeti rendelkezések megsértését valamennyi tagállamban (Írország kivételével) közigazgatási bírsággal szankcionálják. Hat tagállam alkalmaz büntetőbírságokat[42]. A Bizottság megjegyzi, hogy a szankciók tagállamonként eltérőek. A maximális bírság összege például 1 100 EUR (Lettország) és 400 000 EUR (Ausztria) és 500 000 EUR (Németország) között mozog.

3. A munkavállalók alvállalkozásba adása és kiküldetése.

Az irányelv 2. cikkének (2) bekezdése előírja a Bizottság számára, hogy az irányelv alkalmazása és végrehajtása elemzésének tartalmaznia kell annak értékelését, hogy szükség van-e további intézkedésekre az egyenlő versenyfeltételek és a munkavállalók védelme érdekében alvállalkozói szerződések esetében.

Az alvállalkozással összefüggésben az érvényesítési irányelv[43] 12. cikke felelősségi mechanizmust állapít meg. E felelősségi mechanizmus szerint azt a vállalkozót, amelynek a munkáltató közvetlen alvállalkozója, a kiküldött munkavállaló – a munkáltatóval együttesen vagy a munkaadó helyett – felelősségre vonhatja az esetleges kifizetetlen nettó járandóságok vagy a szociális partnerek közös alapjainak vagy intézményeinek fizetendő járulékok

[39] Belgium, Csehország, Dánia, Németország, Írország, Spanyolország, Luxemburg, Magyarország, Lettország, Málta, Hollandia, Ausztria, Portugália, Lengyelország, Szlovénia és Finnország.
[40] Lásd a kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum 3.1.1.4.8. alpontját.
[41] Görögország, Magyarország, Hollandia és Finnország.
[42] Belgium, Dánia, Észtország, Görögország, Franciaország és Ciprus.
[43] Az Európai Parlament és a Tanács 2014/67/EU irányelve (2014. május 15.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv érvényesítéséről és a belső piaci információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről szóló 1024/2012/EU rendelet (az IMI-rendelet) módosításáról (HL L 159., 2014.5.28., 11. o.).

tekintetében, feltéve, hogy e járandóságok és járulékok a 96/71/EK irányelv 3. cikkének hatálya alá tartoznak.

A tagállamoknak megkülönböztetéstől mentesen és arányos módon kell bevezetniük az ilyen alvállalkozói felelősséget az építési ágazatban, és arról más ágazatok esetében is rendelkezhetnek. A tagállamok megkülönböztetéstől mentes és arányos módon szigorúbb felelősségi szabályokat is előírhatnak az alvállalkozói felelősség hatályára (például ahelyett, hogy csak a közvetlen vállalkozóra terjedne ki, az alvállalkozói láncban részt vevő több vállalatra is kiterjedhet) és körére (például a 96/71/EK irányelv 3. cikke szerinti több munkafeltételre is kiterjedhet) vonatkozóan. A tagállamok e felelősségi szabályok helyett más végrehajtási intézkedéseket is alkalmazhatnak, feltéve, hogy azok az uniós joggal összhangban indokoltak és arányosak.

Figyelembe véve ezt a jogi keretet, valamint az e jelentéssel összefüggésben gyűjtött és elemzett információkat, a Bizottság megjegyzi, hogy az egyik fő kihívást, amely hatással lehet a kiküldött munkavállalók jogaira és a vállalatok közötti egyenlő versenyfeltételekre, a hosszú alvállalkozói láncok jelentik. Ezekben a hosszú alvállalkozói láncokban az átláthatóság és az elszámoltathatóság hiánya a felelős vállalat azonosításával kapcsolatos problémák miatt nagyon megnehezítheti az alkalmazandó szabályok végrehajtását. A vállalkozó közvetlen felelőssége és felelősségrevonhatósága ezért jelentősen csökkenhet. Ez hatással lehet a ki nem fizetett bérek behajtására is[44].

Az érvényesítési irányelvben előírt felelősségi mechanizmus lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy hosszabb láncokat fedjenek le. A legtöbb tagállam azonban ezt a felelősséget a közvetlen vállalkozóra korlátozta, és azt nem terjesztette ki az alvállalkozói láncban részt vevő más felekre. 10 tagállam[45] vezetett be a teljes láncra vonatkozó felelősséget (azaz olyan alvállalkozói felelősséget, amely nem korlátozódik a láncon belüli egyetlen láncszemre)[46]. Négy tagállam (Belgium, Spanyolország, Franciaország és Olaszország) további intézkedéseket is bevezetett, például az alvállalkozói láncokon belüli alvállalkozói szintek számának felső határát[47].

Emellett a kollektív megállapodások alkalmazása eltérő védelmet biztosíthat az alvállalkozói láncokban dolgozó kiküldött munkavállalók számára, és adott esetben felhasználható arra, hogy az ilyen munkavállalókat kevésbé kedvező megállapodások szerint fizessék ki[48].

Ami az azonosított kihívásokat illeti, a bevált gyakorlatok elfogadása segítené a tagállamokat és/vagy a szociális partnereket abban, hogy növeljék az átláthatóságot és a felelősséget az alvállalkozói láncokban. E bevált gyakorlatok közé tartozik az alvállalkozói láncokban a szintek számának korlátozása és/vagy az alvállalkozói felelősség kiterjesztése a teljes láncra;

[44] Lásd ebben az összefüggésben a munkavállalók kiküldetéséről szóló (EU) 2018/957 irányelv és a 2014/67/EU érvényesítési irányelv nyomon követését alátámasztó tanulmány 6.7.2. pontját, valamint a kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum 4.2. szakaszát.

[45]Belgium, Bulgária, Spanyolország, Franciaország, Olaszország, Litvánia, Luxemburg, Hollandia, Ausztria és Lengyelország.

[46] Lásd a munkavállalók kiküldetéséről szóló (EU) 2018/957 irányelv és a 2014/67/EU érvényesítési irányelv nyomon követését alátámasztó tanulmány 4.2.2.2. alpontját.

[47] Lásd a munkavállalók kiküldetéséről szóló (EU) 2018/957 irányelv és a 2014/67/EU érvényesítési irányelv nyomon követését alátámasztó tanulmány 4.2.2.1. alpontját.

[48] Lásd a munkavállalók kiküldetéséről szóló (EU) 2018/957 irányelv és a 2014/67/EU érvényesítési irányelv nyomon követését alátámasztó tanulmány 4.2.2. és 5.3.4. pontját.

valamint a tagállamok közötti együttműködés fokozása az ellenőrzések megkönnyítése és a visszaélésszerű gyakorlatok kezelése érdekében[49].

E célból és e jelentés folyományaként a Bizottság – az Európai Munkaügyi Hatóság támogatásával – mérlegelhetné az alvállalkozói felelősség (azaz az érintett ágazatok, szintek és munkafeltételek) lefedettségével kapcsolatos jelenlegi tagállami helyzet feltérképezését. Ennek keretében többek között iránymutatást lehetne nyújtani az alvállalkozói felelősség hatályával kapcsolatos, szigorúbb szabályok nemzeti szintű, arányos és megkülönböztetéstől mentes módon történő alkalmazásáról (pl. a teljes láncra vonatkozó felelősség előírása vagy a felelősség kiterjesztése egyéb foglalkoztatási feltételekre). A Bizottság jelenleg nem tartja szükségesnek az irányelvnek a kifejezetten az alvállalkozás tekintetében történő módosítását.

4. Harmadik országbeli állampolgárok kiküldetése

Ez a szakasz és a kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum kapcsolódó szakasza bemutatja a harmadik országbeli állampolgárok kiküldetésének munkafeltételeit érintő fő kihívásokat, valamint az e kihívások kezelésére szolgáló néhány bevált gyakorlatot. Nem ad számot a harmadik országbeli állampolgárok fogadó tagállamba való belépésére és ott-tartózkodására alkalmazandó jogi keretről.

A munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelvek egyaránt vonatkoznak az uniós polgár kiküldött munkavállalókra és a harmadik országbeli állampolgár kiküldött munkavállalókra. Ebben az összefüggésben a valamely tagállamban letelepedett szolgáltató által rendszeresen és szokásosan alkalmazott, harmadik országbeli állampolgár munkavállalók kiküldhetők egy másik tagállamba anélkül, hogy a másik tagállamban indokolatlan adminisztratív követelményeknek, például munkavállalási engedély megszerzésére vonatkozó kötelezettségnek lennének alávetve[50].

A legtöbb tagállamban ugyanazok, a vonatkozó uniós jogszabályokat átültető, a kiküldetésre vonatkozó általános szabályok alkalmazandók a kiküldött harmadik országbeli állampolgárokra. Három tagállam[51] külön rendelkezéseket vezetett be a harmadik országbeli állampolgárok kiküldetésére vonatkozóan nemzeti jogi keretébe. Horvátország és Hollandia jogszabályai kifejezetten kijelentik, hogy a munkáltató székhelye szerinti tagállamban jogszerűen foglalkoztatott személynek nincs szüksége munkavállalási engedélyre. A lett munkajog hasonlóképpen előírja a munkáltató számára, hogy nyilatkozzon arról, hogy a munkavállalót a küldő tagállamban jogszerűen foglalkoztatják[52].

A Bizottság megjegyzi, hogy a kiküldött harmadik országbeli állampolgárok általában jobban ki vannak téve a visszaélésszerű gyakorlatoknak, például a csalárd kiküldetésnek, a munkavállalói jogok megsértésének, a bizonytalan munkafeltételeknek, a szabálytalan

[49] További bevált gyakorlatokért lásd a kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum 4.3. szakaszát.
[50] Az Európai Unió Bíróságának 1994. augusztus 9-i ítélete, Raymond Vander Elst kontra Office des Migrations Internationales, C-43/93, EU:C:1994:310.
[51] Horvátország, Lettország és Hollandia.
[52] Lásd a Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals (Jelentés a tagállamok közötti – különösen a harmadik országbeli állampolgárok kiküldetésével kapcsolatos – együttműködési gyakorlatokról, lehetőségekről és kihívásokról) című ELA/2022/RS/027/ELA.306–2021/TITLE 3/2.2 végleges jelentés (2023. február) 2.2.1. pontját.

kifizetéseknek és a társadalombiztosítási járulékok meg nem fizetésének[53]. A kiküldött harmadik országbeli állampolgárok esetében továbbá előfordulhat, hogy a fizetendőnél alacsonyabb díjazást is elfogadnak[54]. A kiküldött harmadik országbeli állampolgárok esetében a bizonytalan élet- és munkafeltételekkel kapcsolatos kockázatok is magasabbnak tűnnek[55].

A kiküldött harmadik országbeli állampolgárok emellett kiszolgáltatottabbak, mint az uniós kiküldött munkavállalók, mivel a munkavállalási és/vagy tartózkodási engedélyek megújítása tekintetében potenciálisan a munkáltatójuktól függenek[56]. Gyakran nincsenek tisztában jogaikkal, és nyelvi akadályokba ütköznek.

Számos olyan intézkedés lehetne tenni, amellyel orvosolni lehetne az azonosított helyzeteket, például javítani lehetne a munkavállalói jogokkal kapcsolatos információkhoz való hozzáférést a kiküldött harmadik országbeli állampolgárokra összpontosítva[57]; fokozni lehetne a végrehajtó szervek és a migrációs hatóságok közötti transznacionális együttműködést; Javítani lehetne a kiküldetési szabályok érvényre juttatását a nagy számú kiküldött harmadik országbeli állampolgárt foglalkoztató konkrét ágazatokban[58].

5. Főbb következtetések és lehetséges további intézkedések

Annak köszönhetően, hogy valamennyi tagállam átültette az irányelvet, javulás következett be a kiküldött munkavállalók munkafeltételeiben – különösen, ami a díjazásukat illeti –, valamint a kiküldött kölcsönzött munkavállalókkal szemben tanúsított egyenlő bánásmód terén, és a kiküldetés miatt (például utazás, ellátás és szállás címén) felmerült költségek megtérítése tekintetében.

A tagállamok jogszabályai alapvetően megfelelnek az irányelv szerinti követelményeknek. A Bizottság azonban számos olyan problémát azonosított az irányelvet átültető nemzeti intézkedések meg nem felelésével kapcsolatban, amelyek további intézkedések tárgyát képezhetik. Ezek a problémák az irányelv különböző rendelkezéseit érintik, például a kettős vagy a láncszerű kiküldetést, a díjazást, a fogadó tagállam foglalkoztatásra vonatkozó feltételeinek két új elemét, a hosszú távú kiküldetést, a kölcsönzött munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmódot, a kiküldetési juttatásokat vagy a nyomon követést, az ellenőrzést és a

[53] Lásd a munkavállalók kiküldetéséről szóló (EU) 2018/957 irányelv és a 2014/67/EU érvényesítési irányelv nyomon követését alátámasztó tanulmány 6.5.2. pontját, valamint a Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals (Jelentés a tagállamok közötti – különösen a harmadik országbeli állampolgárok kiküldetésével kapcsolatos – együttműködési gyakorlatokról, lehetőségekről és kihívásokról) című ELA/2022/RS/027/ELA.306–2021/TITLE 3/2.2. végleges jelentés (2023. február) 3.1. pontját.

[54] Lásd a munkavállalók kiküldetéséről szóló (EU) 2018/957 irányelv és a 2014/67/EU érvényesítési irányelv nyomon követését alátámasztó tanulmány 6.5.2. pontját.

[55] Lásd a munkavállalók kiküldetéséről szóló (EU) 2018/957 irányelv és a 2014/67/EU érvényesítési irányelv nyomon követését alátámasztó tanulmány 8.5. pontját.

[56] Lásd a Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals (Jelentés a tagállamok közötti – különösen a harmadik országbeli állampolgárok kiküldetésével kapcsolatos – együttműködési gyakorlatokról, lehetőségekről és kihívásokról) című ELA/2022/RS/027/ELA.306–2021/TITLE 3/2.2. végleges jelentés (2023. február) 3.1. pontját.

[57] Lásd különösen a Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals (Jelentés a tagállamok közötti – különösen a harmadik országbeli állampolgárok kiküldetésével kapcsolatos – együttműködési gyakorlatokról, lehetőségekről és kihívásokról) című ELA/2022/RS/027/ELA.306–2021/TITLE 3/2.2 végleges jelentés (2023. február) 3.4.2. pontját.

[58] Lásd még a kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum 5.2. szakaszát.

végrehajtást. A Bizottság továbbra is együttműködik a tagállamokkal annak biztosítása érdekében, hogy az irányelvet megfelelően átültessék és alkalmazzák.

A Bizottság rámutat néhány nehézségre, amelyek a kiküldött munkavállalókra alkalmazandó díjazásnak, annak valamennyi kötelező tételével együtt történő meghatározása során merülnek fel. A tagállamokkal és a szociális partnerekkel szoros együttműködésben az Európai Munkaügyi Hatóság[59] kidolgozhatna egy olyan eszközt, amely megkönnyíti a kiküldött munkavállalók díjazásának kiszámítását és növeli annak átláthatóságát. Ezt az eszközt, amelynek általános elemeit az Európai Munkaügyi Hatóság határozhatná meg, nemzeti szinten használnák és hajtanák végre.

A Bizottság továbbá megjegyzi, hogy bizonyos aggályok merülnek fel az elszállásolási feltételekkel kapcsolatban, amelyek érinthetik a kiküldött munkavállalókat. A nemzeti ellenőrző hatóságok és a szociális partnerek (különösen a szakszervezetek) az Európai Munkaügyi Hatósággal együtt célzott figyelemfelkeltő kampányokat dolgozhatnának ki az olyan problémák kezelése érdekében, mint például a kiküldött munkavállalókat esetlegesen érintő, minőségileg kifogásolható elszállásolási feltételek, ideértve konkrétabb tájékoztatás nyújtását a kiküldött munkavállalóknak a fogadó tagállambeli elszállásolási feltételekhez való jogáról (amennyiben azt biztosítják a belföldi munkavállalók számára), valamint az e jog tiszteletben nem tartása esetén alkalmazandó szankciókról.

Az is alapvető fontosságú, hogy a munkáltatók és a munkavállalók teljes körű és naprakész információkhoz jussanak a kiküldött munkavállalókra alkalmazandó foglalkoztatási feltételekről (különösen a díjazásról és annak valamennyi kötelező tételéről, és ideértve a kollektív megállapodások és a hosszú távú kiküldetés témáját is). Az Európai Munkaügyi Hatóság ezért folytathatná és megerősíthetné a tagállamokkal folytatott együttműködését annak érdekében, hogy ezek az információk átláthatóbbak, átfogóbbak, naprakészebbek és könnyen hozzáférhetők legyenek a kiküldött munkavállalók és a szolgáltatók számára.

A Bizottság komoly aggályokat tárt fel az irányelv rendelkezéseinek a kiküldött kölcsönzött munkavállalókra való gyakorlati alkalmazásával kapcsolatban. Az Európai Munkaügyi Hatóság – a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzést célzó hatékonyabb és kiterjedtebb, határokon átnyúló együttműködés és végrehajtási erőfeszítések révén – a tagállamokkal szoros együttműködésben kezelhetné ezeket az aggályokat. A szociális partnerek továbbá fontolóra vehetnék a munkaügyi felügyelőségek munkájának támogatását. Emellett a tagállamok felülvizsgálhatnák a meglévő jogszabályokat és azok nemzeti szintű végrehajtását; és/vagy az Európai Munkaügyi Hatóság támogatásával létrehozhatnának a munkaerő-kölcsönző ügynökségek és a kölcsönvevő vállalkozások számára a kiküldetési szabályok alkalmazásával kapcsolatban segítséget nyújtó segítségnyújtási szolgáltatásokat.

A Bizottság megjegyzi, hogy néhány tagállam nem foglalt a kiküldetési juttatásokról szóló konkrét rendelkezéseket a nemzeti jogszabályaikba. Ebben az összefüggésben, valamint az irányelv egyéb rendelkezéseivel kapcsolatban a Bizottság párbeszédet fog folytatni a tagállamokkal az irányelvnek megfelelő átültetés biztosítása érdekében. Emellett az Európai Munkaügyi Hatóság előmozdíthatná, hogy a kiküldetési juttatásokkal és a kiküldetéssel

[59] Az ebben a jelentésben foglalt, az Európai Munkaügyi Hatóságra háruló esetleges további intézkedések a hatóság arra irányuló megbízatásának körébe tartoznak, hogy segítse a tagállamokat és a Bizottságot a munkavállalói mobilitással kapcsolatos uniós jog EU-szerte történő hatékony alkalmazásában és érvényre juttatásában.

kapcsolatos költségek tagállamokbeli megtérítésével kapcsolatos információk átláthatóak legyenek.

Ami az alvállalkozásba adást illeti, az alvállalkozói láncokban a szintek számának korlátozása és/vagy az alvállalkozói felelősség kiterjesztése a teljes láncra segítséget jelentene a tagállamoknak (mint a munkavállalók kiküldetésére vonatkozó szabályok érvényre juttatásáért felelős fő szereplőknek), valamint adott esetben a szociális partnereknek az alvállalkozói láncokon belüli átláthatóság és felelősség arányos és megkülönböztetéstől mentes módon történő növelésében. Emellett a Bizottság – az Európai Munkaügyi Hatóság támogatásával – mérlegelhetné az alvállalkozói felelősség lefedettségével kapcsolatos jelenlegi tagállamokbeli helyzet feltérképezését (ideértve az alvállalkozói felelősség hatályára vonatkozó szigorúbb szabályok nemzeti szintű alkalmazására vonatkozó iránymutatást is).

Végezetül, ami a harmadik országbeli állampolgár kiküldött munkavállalókat illeti, az Európai Munkaügyi Hatóság kulcsszerepet játszhat az információkhoz való hozzáférés megkönnyítésében és a tagállamok támogatásában a nemzeti végrehajtó szervek közötti transznacionális együttműködés fokozása révén[60].

A fent ismertetett főbb következtetéseket és további intézkedéseket figyelembe véve a Bizottság ebben a szakaszban nem tartja szükségesnek sem a módosító irányelv, sem a 96/71/EK irányelv módosítását.

A Bizottság – a Szerződések őreként betöltött szélesebb körű szerepével összefüggésben és annak sérelme nélkül – továbbra is együtt fog működni a tagállamokkal az irányelv helyes átültetésének és alkalmazásának biztosítása érdekében.

A Bizottság az Európai Munkaügyi Hatóság támogatásával továbbra is együtt fog működni a tagállamokkal a kiküldetési szabályok érvényre juttatása terén.

[60] Lásd a kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum 5.2. szakaszát.