EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2014.3.21.
COM(2014) 176 final

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

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

{SWD(2014) 108 final}

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

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

1. BEVEZETÉS

1.1. Az irányelv

A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelvet[1] (a továbbiakban: az irányelv) az Európai Parlament és a Tanács az EK-Szerződés 137. cikkének (2) bekezdése (jelenleg: az EUMSZ 153. cikkének (2) bekezdése) értelmében fogadta el.

Az irányelv célja a kölcsönzött munkavállalók védelmének biztosítása és a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés minőségének javítása az egyenlő bánásmód elvének a kölcsönzött munkavállalók esetében való alkalmazása, valamint a munkaerő-kölcsönzők munkáltatóként való elismerése révén, figyelembe véve ugyanakkor, hogy meg kell teremteni a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételét szabályozó megfelelő kereteket a munkahelyteremtéshez és a rugalmas munkavégzési formák kialakításához való eredményes hozzájárulás érdekében.

Az irányelv mindenekelőtt:

- rögzíti az egyenlő bánásmód elvét a kölcsönvevő vállalkozásokban, és ezektől csak szigorú feltételek mellett biztosít bizonyos, korlátozott számú eltérést;
- rendelkezik a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó korlátozások és tilalmak tagállamok általi, a nemzeti jogba való átültetés időszaka alatt történő felülvizsgálatáról;
- javítja a kölcsönmunkaerő hozzáférését a határozatlan idejű munkaviszonyhoz, a kölcsönvevő vállalkozások közös létesítményeihez és a képzéshez;
- a kölcsönmunkaerő képviseletére vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz.

A munkaerő-kölcsönzők által nyújtott szolgáltatások nem tartoznak a belső piaci szolgáltatásokról szóló 2006/123/EK irányelv[2] hatálya alá.

Az említett irányelv – 2. cikke (2) bekezdésének e) pontja értelmében – nem alkalmazandó a munkaerő-kölcsönzők szolgáltatásaira.

1.2. A jelentés jogalapja és célkitűzése

E jelentés áttekinti az irányelv tagállamok általi végrehajtását; ezt a következőképpen rendelkező 12. cikk írja elő:

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

[2] Az Európai Parlament és a Tanács 2006. december 12-i 2006/123/EK irányelve a belső piaci szolgáltatásokról (HL L 376., 2006.12.27., 36. o.).

„2013. december 5-ig a Bizottság a tagállamokkal és a közösségi szintű szociális partnerekkel konzultálva felülvizsgálja ezen irányelv alkalmazását azzal a céllal, hogy adott esetben a szükséges módosításokra javaslatot tegyen.”

E jelentés kettős célt szolgál. Először is áttekinti az irányelv tagállamok általi végrehajtását, és kiemeli a legfőbb problémákat. Nem tud ugyanakkor kimerítően számot adni az összes nemzeti végrehajtási intézkedésről.[3] Másodsorban megvizsgálja, hogy – két évvel az átültetési időszak lejártát követően – az irányelv alkalmazásából nyert tapasztalatok alapján indokolt-e a jelenleg hatályos szöveg módosítása.

A jelentés az irányelvet végrehajtó tagállami rendelkezéseknek a Bizottság általi vizsgálata alapján készült. Emellett arra a két kérdőívre adott, a Bizottsághoz beérkezett válaszokra is épít, melyek egyike az irányelvnek a nemzeti jogban történő végrehajtásához választott opciókra, míg a másik az irányelv áttekintéséről és a költségekkel kapcsolatos kérdésekre vonatkozott.

A kérdőíveket a tagállamok kapták meg. A második kérdőívet az európai szintű szociális partnereknek is megküldték. Az irányelv átültetésével foglalkozó kormányzati szakértői csoport – melynek munkájába az európai szociális partnerek is bekapcsolódtak – szintén hozzájárult e jelentéshez. A jelentés ezen túlmenően felhasznált a Bizottság számára más forrásokból, például az Európai Munkajogi Hálózatból származó független jelentésekből rendelkezésre álló információkat is.

A jelentés 5. része elsősorban a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó korlátozások és tilalmak felülvizsgálatának eredményeiről szóló tagállami jelentésekre, valamint a Bizottság kérése nyomán több ország által szolgáltatott kiegészítő információkra épül. A jelentés elkészítése során ezenkívül egyéb rendelkezésre álló forrásokat, így a Bizottsághoz benyújtott panaszokat és az európai szociális partnerektől szóló információkat is felhasználtak.

2. AZ ÁTÜLTETÉS FOLYAMATA

Az irányelv 11. cikke (1) bekezdésének értelmében a tagállamoknak 2011. december 5-ig át kellett ültetniük azt nemzeti jogukba akár azoknak a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseknek az elfogadása és kihirdetése által, amelyek az irányelvnek való megfeleléshez szükségesek, vagy pedig annak biztosítása révén, hogy a szociális partnerek megállapodás útján bevezetik a megfelelő rendelkezéseket.

Az irányelvet minden tagállam átültette nemzeti joganyagába. Egyes esetekben az átültetés későn és csak azt követően történt meg, hogy a Bizottság kötelezettségszegési eljárást indított. 2012 elején a Bizottság 15 tagállamnak küldött felszólító levelet az átültető intézkedések bejelentésének elmulasztása miatt. Még ugyanabban az évben három tagállam indokolással ellátott véleményt kapott. Az irányelvet legkésőbb átültető tagállamban a végrehajtási jogi aktus 2013. július 1-jén lépett hatályba.

Az átültetés többféle módon valósult meg. Ez azzal magyarázható, hogy azt megelőzően, hogy az irányelv alkalmazandóvá vált volna, a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzést egyes tagállamokban törvényileg, más tagállamokban pedig kollektív szerződések útján, illetve e kettő ötvözésével szabályozták. Egyes tagállamokban a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre nem vonatkozott jogi keret, vagyis esetükben az

[3] A jelentés nem értelmezendő úgy, hogy előre meghatározná a Bizottságnak a későbbi jogi eljárásokban képviselt álláspontját.

ilyen típusú munkavégzést az irányelv átültetésével kezdték csak szabályozni. Néhány tagállam egy, míg mások több jogszabályt is módosítottak.

Három tagállam (*Franciaország, Luxemburg* és *Lengyelország*) úgy vélte, hogy nemzeti szabályozásuk eleve összhangban volt az irányelvvel, ezért annak hatálybalépése nem tett szükségessé semmiféle módosítást.

3. HATÁLY ÉS FOGALOMMEGHATÁROZÁSOK (1. ÉS 3. CIKK)

3.1. Az irányelv alkalmazása gazdasági tevékenységet nem folytató kölcsönvevő vállalkozások esetében

Az irányelv 1. cikkének (2) bekezdése minden olyan, gazdasági tevékenységet folytató köz- és magánvállalkozásra vonatkozik, amely munkaerőt kölcsönöz, illetve kölcsönzött munkaerőt vesz igénybe, függetlenül attól, hogy a vállalkozás nyereségérdekelt-e.

A munkaerő-kölcsönzőkre rendszerint teljesül az a feltétel, hogy gazdasági tevékenységben vesznek részt. A kölcsönvevő vállalkozások egyes tevékenységei – például az állami szféra egyes részeiben végzettek – nem tekinthetők gazdasági tevékenységnek.[4] A tagállamok jogosultak azokat a kölcsönvevő vállalkozásokat kivonni az irányelv hatálya alól, amelyek nem vesznek részt gazdasági tevékenységekben. Ennek ellenére 19 tagállamban vonatkozik az irányelv hatálya olyan kölcsönvevő vállalkozásokra is, amelyek nem vesznek részt gazdasági tevékenységekben. *Bulgária, Ciprus, Dánia,* az *Egyesült Királyság, Írország, Hollandia, Luxemburg, Málta és Románia* úgy döntött, hogy ezeket a vállalkozásokat kivonja a végrehajtási rendelkezések hatálya alól.

Ebben a szakaszban az érintett rendelkezés végrehajtása a jelek szerint nem jelent problémát.

3.2. Eltérés meghatározott állami vagy államilag támogatott szakképzések, beilleszkedési vagy átképzési programok tekintetében (az 1. cikk (3) bekezdése)

Az 1. cikk (3) bekezdése értelmében a tagállamok – a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – úgy rendelkezhetnek, hogy ez az irányelv nem vonatkozik a meghatározott állami vagy államilag támogatott szakképzések, beilleszkedési vagy átképzési programok keretében kötött munkaszerződésekre vagy munkaviszonyokra.

A tagállamok döntő többsége nem vonta ki a fenti munkaviszonyokat a tagállami végrehajtási intézkedések hatálya alól.

Ausztria, Ciprus, Dánia, Írország, Magyarország, Málta és *Svédország* alkalmazzák ezt a rendelkezést. *Cipruson* és *Írországban* a cél a munkaerő-piaci beilleszkedés vagy visszailleszkedés elősegítése a munkavállalók olyan meghatározott kategóriái esetében, akik számára problematikus a munkaerő-piaci be- vagy visszailleszkedés. *Svédországban* a rendelkezések nem vonatkoznak azokra a munkavállalókra, akik speciális foglalkoztatási támogatásban részesülnek vagy védett munkahelyen dolgoznak, de csak az egyenlő bánásmód

[4] A Szerződésnek a belső piacra vonatkozó szabályaival összhangban minden olyan szolgáltatás gazdasági tevékenységnek tekintendő, amelyet díjazás ellenében nyújtanak. Az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint a szolgáltatásért nem feltétlenül az azt igénybevevő fél fizet, de az érintett szolgáltatásnak ellenértékkel kell rendelkeznie. Az ellenérték nélkül – például az állam által vagy az állam nevében, a szociális területen elvégzendő feladatai keretében (például a nemzeti oktatási rendszer keretében vagy alapvetően állami forrásokból finanszírozott felsőoktatási intézmény által nyújtott képzések) – végzett tevékenységek nem minősülnek gazdasági tevékenységnek (lásd az „Útmutató az állami támogatásokkal, a közbeszerzéssel és a belső piaccal kapcsolatos európai uniós szabályoknak az általános gazdasági érdekű szolgáltatásokra, különösen az általános érdekű szociális szolgáltatásokra történő alkalmazásáról” című bizottsági munkadokumentumot, SEC(2010)1545 végleges, 2010. december 7.), elsősorban a 6.1–6.3. pontot).

tekintetében. Azok a rendelkezések például, amelyek a szolgáltatásokhoz vagy a közös létesítményekhez való hozzáférést, valamint a kölcsönvevő vállalkozásokban megüresedő álláshelyeket érintő információkra vonatkoznak, az alkalmazottak ezen csoportja esetében is alkalmazandók maradnak.

A Bizottság nem értesült olyan problémáról, amely megnehezítené az eltérés alkalmazását, de olyanról sem, amely az irányelvet végrehajtandó tagállami intézkedéseknek való megfelelésből adódna.

3.3. Fogalommeghatározások (a 3. cikk (1) bekezdésének a)–e) pontja)

A 3. cikk (1) bekezdésének a)–e) pontja megadja az irányelvben előforduló fő fogalmak (munkavállaló, munkaerő-kölcsönző, kölcsönzött munkavállaló, kölcsönvevő vállalkozás, kikölcsönzés) definícióját.

Több tagállam (*Ciprus, Egyesült Királyság, Görögország, Írország, Litvánia, Magyarország, Málta, Olaszország, Portugália* és *Svédország*) átültető jogszabályai tartalmazzák e fogalmak legalább némelyikének definícióját, az irányelvben szereplő megfogalmazáshoz nagymértékben hasonló szövegezés használatával). Ez pontosítja a tagállami végrehajtási intézkedések hatókörét. Más tagállamok nem fogadtak el ilyen fogalommeghatározásokat.

Lettországban az átültető jogszabály kifejezetten kimondja, hogy a munkaerő-kölcsönző tekintendő a kölcsönzött munkavállaló munkáltatójának. Ez megfelelő pontosítást nyújt a 3. cikk (1) bekezdésében foglalt fogalommeghatározásoknak való megfelelés tekintetében, amelyek értelmében a kölcsönzött munkavállaló a munkaerő-kölcsönzővel áll munkaviszonyban abból a célból, hogy annak felügyelete és irányítása alatt a kölcsönvevő vállalkozásnál kikölcsönzés formájában, határozott időtartam alatt dolgozzon.

4. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ELVE

4.1. Egyenlő bánásmód az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében (a 3. cikk (1) bekezdésének f) pontja, (2) bekezdésének első albekezdése és az 5. cikk (1) bekezdése)

Az 5. cikk (1) bekezdése megállapítja az egyenlő bánásmód elvét a kölcsönvevő vállalkozások tekintetében. Ezen elv értelmében a kölcsönzött munkavállalókra a kikölcsönzés első napjától ugyanolyan alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek kell vonatkozniuk, mintha az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket. E feltételek vonatkoznak a fizetésre, a munkaidő hosszára, a túlórára, a szünetekre, a pihenőidőre, az éjszakai munkára, a szabadságra és a munkaszüneti napokra. Ezeknek a kölcsönzött munkavállalókra is vonatkozniuk kell, amennyiben a kölcsönvevő vállalkozásnál kötelező erejű általános rendelkezéseket alkotnak. A feltételeknek a kölcsönvevő vállalkozásnál az állapotos nők és szoptató anyák védelmére, továbbá a gyermekek és fiatalok védelmére, a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmódra, valamint a bármiféle megkülönböztetés elleni küzdelmet szolgáló intézkedésekre vonatkozó meglévő szabályokkal is összhangban kell lenniük[5].

[5] A jelentés nem terjedt ki a következő jogszabályoknak való megfelelés ellenőrzésére: a Tanács 1992. október 19-i 92/85/EGK irányelve a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (HL L 348., 1992.11.28., 1. o.), az Európai Parlament és a Tanács 2006. július 5-i 2006/54/EK irányelve a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (HL L 204., 2006.7.26., 23. o.), a Tanács 2000. június 29-i 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról (HL L 180., 2000.7.19., 22. o.), a Tanács 2000. november 27-i 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő

Az egyenlő bánásmód elvének vonatkozásában bizonyos eltérések lehetnek érvényben. Az irányelv ugyanakkor – a lentiekben foglaltaknak megfelelően – szigorúan meghatározza ezek feltételeit.

Számos tagállamban már az irányelv hatálybalépését megelőzően alkalmazták az egyenlő bánásmód elvét. Jelenleg valamennyi tagállam elismeri ezt az elvet, ugyanakkor 12 tagállam bizonyos feltételek mellett eltéréseket engedélyez. A legtöbb tagállam ezen túlmenően olyan szövegezést választott, amely valamilyen mértékben eltér az irányelvben foglalt terminusoktól, különösen az 5. cikk (1) bekezdése első albekezdésének –az egyenlő bánásmód elve – átültetése, valamint a 3. cikk (1) bekezdése f) pontjának – az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek fogalmának hatóköre – átültetése tekintetében.

Észtországban például az egyenlő bánásmód elvének végrehajtása a kölcsönzött munkavállalóval „összehasonlítható helyzetben lévő" munkavállaló fogalmán alapul. Amennyiben nincs összehasonlítható helyzetben lévő munkavállaló, az összehasonlítás a hatályos kollektív szerződésre való hivatkozás alapján történik. Kollektív szerződés hiányában az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállaló olyan munkavállaló, akit ugyanabban a régióban ugyanolyan vagy hasonló pozícióban foglalkoztatnak. A jelek szerint az *Egyesült Királyságban* és *Lengyelországban* a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó feltételeket többek között a kölcsönvevő vállalkozásban alkalmazott, összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókkal való összehasonlítás alapján állapítják meg.

A Bizottság figyelemmel fogja kísérni, hogy a gyakorlatban az ilyen, összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókkal való összehasonlítás biztosítja-e az egyenlő bánásmód elvének helyes alkalmazását, vagy pedig a kölcsönzött munkavállalókkal szembeni megkülönböztetés gyakorlatához vezethet. Szükség esetén megfelelő intézkedéseket fogad el az irányelvnek való maradéktalan megfelelés biztosítására.

Emellett arról is gondoskodik, hogy az „alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek" fogalmát valamennyi tagállamban helyesen hajtsák végre, Ez vonatkozik a fizetésre, a munkaidő hosszára, a túlórára, a szünetekre, a pihenőidőre, az éjszakai munkára, a szabadságra és a munkaszüneti napokra. E lista kötelező, és nincs lehetőség eltérésre.

4.2. Lehetséges eltérések

4.2.1. Az 5. cikk (2) bekezdésében biztosított eltérés

Az 5. cikk (2) bekezdésének megfelelően a tagállamok – a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – a fizetés tekintetében mentességet biztosíthatnak az egyenlő fizetés alkalmazása alól olyan esetekben, amikor a munkaerő-kölcsönzővel kötött tartós munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések közötti időszakokban is kap fizetést. A tagállamok többsége nem alkalmazza ezt az eltérést.

Az *Egyesült Királyság, Írország, Magyarország, Málta* és *Svédország* azonban lehetővé teszi, hogy a munkaerő-kölcsönzővel kötött tartós munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések közötti időszakokban – vagyis a munkanélküliség időszakában – is kapjon fizetést.

Magyarországon a munka törvénykönyve szerint azok a kölcsönzött munkavállalók, akikre teljesülnek e feltételek, a kölcsönvevő vállalkozásban ledolgozott 184. napot követően részesülnek a bér és más ellátások tekintetében egyenlő bánásmódban.

---

bánásmód általános kereteinek létrehozásáról (HL L 303., 2000.12.2., 16. o.).

Írországban a munkavállalók védelméről szóló 2012. évi törvény (a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés) értelmében a határozatlan idejű szerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállalók a kikölcsönzés ideje alatt nem részesülnek ugyanolyan javadalmazásban, amennyiben a kikölcsönzések között annak az összegnek legalább a felében részesülnek, amelyre a legutóbbi kikölcsönzés során jogosultak voltak; az összeg nem lehet kevesebb a nemzeti minimálbérnél. A munkaerő-kölcsönző a kölcsönzött munkavállalót a munkaszerződés aláírása előtt írásban tájékoztatja arról, hogy nem jogosult egyenlő fizetésre.

Az *Egyesült Királyságban* hasonló rendelkezések vannak hatályban: a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó 2010. évi törvény a fizetés és a fizetett szabadság vonatkozásában az olyan kölcsönzött munkavállalók esetében, akikre teljesülnek az 5. cikk (2) bekezdésében foglalt feltételek, eltérést biztosít az egyenlő bánásmódra vonatkozó rendelkezésektől. A kikölcsönzések között a kölcsönzött munkavállalók az előző kikölcsönzés utolsó 12 hetében fizetett alapfizetés legalább 50%-ára vagy legalább a minimálbérre jogosultak. A munkaszerződésbe bele kell foglalni, hogy a kölcsönzött munkavállaló nem jogosult egyenlő díjazásra.

Máltán a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó 2010. évi szabályozás szerint az egyenlő fizetést bevezető rendelkezések nem alkalmazandók a határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatott, a kikölcsönzések között fizetésben részesülő kölcsönzött munkavállalók esetében.

Az irányelvet átültető *svéd* jogszabály értelmében a fizetés vonatkozásában az egyenlő bánásmódra vonatkozó előírás nem alkalmazandó a munkaerő-kölcsönző által határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatott, a kikölcsönzések között fizetésben részesülő kölcsönzött munkavállalók esetében

Az említett öt tagállam tehát eltér az egyenlő fizetés elvétől az olyan időszakok vonatkozásában, amikor a kölcsönzött munkavállalót kölcsönvevő vállalkozás foglalkoztatja. Az alkalmazandó minimálbér sérelme nélkül, egyik tagállam sem fogadott el olyan szabályokat, amelyek korlátoznák az eltérés mértékét a kikölcsönzés ideje alatt, például minimális bérszint megállapításával. A kikölcsönzések közötti időszakok tekintetében *Magyarország, Málta* és *Svédország* nem állapított meg betartandó minimális bérszintet. *Máltán* azonban a kölcsönzött munkavállalók a kikölcsönzések alatt és között ugyanolyan mértékű fizetésre jogosultak.

Az egyenlő bánásmód elvétől eltérve az 5. cikk (2) bekezdését megszorítóan kell értelmezni. Nem vonatkozik a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalókra, hanem kizárólag a határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalókra.

Az 5. cikk (2) bekezdésének a tagállamok általi végrehajtása tükrében ez az eltérés számos értelmezési kérdést vet fel, mindenekelőtt azzal kapcsolatban, hogy jogszerű-e, ha a kölcsönzött munkavállaló számára a kikölcsönzések során, valamint a kikölcsönzések között nyújtott fizetés szintje megegyezik az előírt minimálbér szintjével (amennyiben van ilyen), míg a minimálbérre nem vonatkozik alsó értékhatár. Ezen túlmenően meg kell vizsgálni az eltéréssel való visszaélés megakadályozására szolgáló intézkedéseket is.

E kérdéseket az irányelv átültetésével foglalkozó szakértői csoport jövőbeli megbeszélésein részletesen meg kell vizsgálni. A Bizottság elfogadja a megfelelő intézkedéseket annak biztosítására, hogy valamennyi tagállam maradéktalanul eleget tegyen az irányelvnek.

4.2.2. Az 5. cikk (3) bekezdésében biztosított eltérés

Az 5. cikk (3) bekezdése értelmében a tagállamok a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően lehetőséget biztosíthatnak a szociális partnereknek arra, hogy olyan kollektív szerződéseket tartsanak fenn vagy kössenek, amelyek a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett a kölcsönzött munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételei tekintetében az egyenlő bánásmód elvétől eltérő szabályokat állapítanak meg. Az 5. cikk (3) bekezdését a határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságáról és egészségéről szóló 91/383/EGK irányelv[6] 2. cikkének (2) bekezdésével összefüggésben kell értelmezni. E rendelkezés értelmében a munkaerő-kölcsönző vállalkozással határozott idejű munkaviszonyban álló munkavállalók esetében a munkafeltételek tekintetében nem indokolt az eltérő bánásmód a munkahelyi biztonság- és egészségvédelmet illetően.

A tagállamok többsége az 5. cikk (3) bekezdésében biztosított eltérés alkalmazásának mellőzése mellett döntött. Ugyanakkor e rendelkezés bizonyos szintű rugalmasságot biztosít, és figyelembe veszi azt a tényt, hogy bizonyos tagállamokban a munkaerő-kölcsönzést hagyományosan kollektív szerződések révén szabályozták. Tíz tagállam (*Ausztria, Bulgária, Dánia, Finnország, Hollandia, Írország, Magyarország, Németország, Olaszország, Svédország*) fogadott el olyan rendelkezést, amely lehetővé teszi, hogy a kollektív szerződések a kölcsönzött munkavállalók esetében eltérjenek az egyenlő bánásmódtól. *Ausztria, Írország* és *Svédország* hangsúlyozzák, hogy e kollektív szerződéseknek megfelelő egyensúlyt kell biztosítaniuk annak érdekében, hogy a kölcsönzött munkavállalók általános védelmét ne veszélyeztessék.

A Bizottság jelenleg nem tud az e rendelkezés végrehajtásával kapcsolatos bármiféle problémáról. A Bizottság minden esetben figyelemmel kíséri a „kölcsönzött munkavállalók általános védelmének” tiszteletben tartását, különösen, ha a tagállami végrehajtási rendelkezések erre külön nem térnek ki.

4.3.2. Az 5. cikk (4) bekezdésében biztosított eltérés

Az 5. cikk (4) bekezdésének értelmében a kölcsönzött munkavállalók megfelelő szintű védelmének biztosítása mellett azok a tagállamok, amelyekben nem létezik olyan jogi rendszer, amely általánosan alkalmazandónak nyilvánítja a kollektív megállapodásokat, vagy amely egy adott ágazatban vagy földrajzi területen működő valamennyi hasonló vállalkozásra kiterjeszti ezek rendelkezéseit, a nemzeti szociális partnerekkel kötött megállapodás alapján eltérhetnek a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételekkel kapcsolatos egyenlő bánásmódtól. E rendelkezések türelmi időt is előirányozhatnak az egyenlő bánásmód érvényesülésére.

Csak az *Egyesült Királyság* és *Málta* vette igénybe az 5. cikk (4) bekezdését. Az *Egyesült Királyságban* a kölcsönzött munkavállalók a kölcsönvevő vállalkozásban teljes mértékben jogosultak az egyenlő bánásmódra azt követően, hogy ugyanazon az álláshelyen ugyanannál a kölcsönvevőnél letelt a 12 hetes türelmi idő. *Máltán* az egyenlő bánásmód elve a fizetés tekintetében nem vonatkozik a kikölcsönzés első négy hetére, amennyiben a kikölcsönzés időtartama legalább 14 hét.

Az 5. cikk (4) bekezdését alkalmazó tagállamoknak meg kell adniuk, hogy a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerek – ideértve a nyugdíjat, a fizetett betegszabadságot vagy a

[6] A Tanács 1991. június 25-i 91/383/EGK irányelve a határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről, HL L 206., 1991.7.29., 19. o.

pénzügyi részesedési formákat – az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek közé tartoznak-e. Az *Egyesült Királyságban* és *Máltán* ezek a rendszerek nem tartoznak azok közé az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek közé, amelyekre a kölcsönzött munkavállalók jogosultak.

Az 5. cikk (5) bekezdése értelmében a tagállamoknak megfelelő intézkedéseket kell foganatosítaniuk az e cikk alkalmazását érintő visszaélések, és különösen az ezen irányelv rendelkezéseinek megkerülését célzó, egymást követő kikölcsönzések megakadályozása céljából. Az egyenlő bánásmód és az egyenlő fizetés elvének kijátszása tekintetében különösen abban az esetben áll fenn kockázat, ha ezeket az elveket nem a kikölcsönzés első napjától, hanem csupán a türelmi idő leteltével alkalmazzák.

Az *Egyesült Királyság* részletes intézkedéseket fogadott el a jogszabállyal való visszaélések megakadályozása érdekében, többek között rögzítve, hogy amennyiben a két kikölcsönzés közötti szünet ideje nem haladja meg a hat hetet, a türelmi idő számítását nem kell elölről kezdeni. Máltán, ha egy olyan, ideiglenes szerződéssel foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalót, aki a kikölcsönzés első négy hetében nem részesül egyenlő fizetésben, ezt követően helyettesítik, a helyettesítésként kijelölt kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzés első napjától egyenlő bánásmódban részesül a fizetést tekintve.

5. A KÖLCSÖNZÖTT MUNKAERŐ IGÉNYBEVÉTELÉRE VONATKOZÓ KORLÁTOZÁSOK ÉS TILALMAK

5.1. A 4. cikk tárgya

A 4. cikk értelmében a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó korlátozások vagy tilalmak kizárólag akkor tekinthetők indokoltnak, ha általános érdeket szolgálnak, különös tekintettel a következőkre:

- a kölcsönzött munkavállalók védelme;

- a munkahelyi biztonság és egészségvédelem követelményei;

- a munkaerőpiac megfelelő működésének biztosítása;

- a visszaélések megelőzésének szükségessége.

A tagállamoknak – a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – felül kell vizsgálniuk e korlátozásokat és tilalmakat annak megállapítása érdekében, hogy azok az általános érdekek alapján indokoltak-e, és az átültetésre rendelkezésre álló időszak (2011. december 5.) végéig értesíteniük kell a Bizottságot a felülvizsgálat eredményeiről. A kollektív szerződések által megállapított tilalmakat és korlátozásokat a kollektív szerződésre vonatkozó tárgyalásokban részt vevő szociális partnerek felülvizsgálhatják.

A felülvizsgálat hatókörének – az irányelv átültetésével foglalkozó kormányzati szakértői csoport munkájába 2011. évi jelentésben jelzetteknek megfelelően – ki kell terjednie minden intézkedésre, így például a jogszabályok, szabályozások vagy igazgatási rendelkezések által megállapított, a tagállamokban alkalmazott intézkedésekre, melyek célja vagy hatása, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre korlátozásokat írjanak elő.

A 4. cikk (4) bekezdése pedig egyértelművé teszi, hogy a 4. cikk rendelkezései nem sértik a munkaerő-kölcsönzők nyilvántartására, engedélyezésére, tanúsítására, ellenőrzésére és a nyújtandó pénzügyi garanciákra vonatkozó tagállami feltételeket. Következésképpen az ezen kategóriák valamelyikébe tartozó követelmények, amelyek a munkaerő-kölcsönzők piaci hozzáféréséhez és tevékenységük gyakorlásához kapcsolódnak, a korlátozások és tilalmak felülvizsgálatára vonatkozó kötelezettség hatókörén kívül maradnak.

A 4. cikk így korlátozza azon lehetséges indokolásokat, amelyekhez a tagállamok a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételének korlátozása céljából folyamodhatnak. A 4. cikk (1) bekezdése valamennyi tagállamban kötelező érvényű. Az egyes tagállamok saját helyzetüknek megfelelően határozhatnak a rendelkezések végrehajtásához alkalmazandó módszerről. A 4. cikk (1) bekezdésének végrehajtását tekintve nincs korlátozás. A 4. cikk értelmében a tagállamok felülvizsgálják a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre vonatkozó tilalmakat és korlátozásokat, tájékoztatják a Bizottságot a felülvizsgálat eredményeiről, és általános érdekek alapján megindokolják a tilalmakat és korlátozásokat.

5.2. A tagállamok által végzett felülvizsgálatok eredményei

Valamennyi tagállam értesítette a Bizottságot a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre vonatkozó tilalmak és korlátozások felülvizsgálatával kapcsolatos álláspontjáról.

Huszonnégy tagállam tett jelentést a végrehajtott felülvizsgálatról. Négy tagállam (*Írország, Egyesült Királyság, Luxemburg, Málta*) jelezte, hogy nem alkalmaz korlátozásokat vagy tilalmakat. Ennek következtében e tagállamokban nem végeztek felülvizsgálatot.

Írország, az *Egyesült Királyság* és *Málta* az esetében a bizottsági vizsgálat nem tárt fel olyan konkrét korlátozást vagy tilalmat, amely szükségessé tenné, hogy ezek a tagállamok elvégezzék az érintett rendelkezések megfelelő felülvizsgálatát. *Luxemburg* esetében a Bizottság korlátozásokat fedezett fel az alkalmazandó tagállami szabályozásban, például a kikölcsönzés időtartama, valamint a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó jogszerű okok listája vonatkozásában. A *Luxemburgban* hatályos tilalmakat és korlátozásokat a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően a 4. cikk (2) bekezdésének megfelelően felül kell vizsgálni.

A 24 tagállam által készített, a tilalmak és korlátozások felülvizsgálatának eredményeiről szóló jelentések formátumukat és hosszúságukat tekintve rendkívül különbözők voltak. A legtöbb esetben a jelentéseket a Bizottság által kért konkrét, pontosabb információk kísérték.

Ez a változatosság részben a tagállami helyzetek különbözőségeinek tulajdonítható. Jóllehet a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés a munkaviszonyban álló foglalkoztatottak csak kis hányadát érinti, egyes tagállamokban sokkal elterjedtebb, mint másokban. Egyes tagállamokban az 1960-as (*Hollandia*) vagy 1970-es években (*Egyesült Királyság, Franciaország, Németország*) fogadták el a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre vonatkozó nemzeti jogi keretet. Más tagállamokban e területet csak a közelmúltban kezdték szabályozni, bizonyos esetekben az irányelv átültetésének összefüggésében. Ráadásul – habár a kölcsönzött munkavállalók száma viszonylag alacsony – e rugalmas munkavégzési forma jelentősége a tagállami munkaerőpiacok működését tekintve tagadhatatlan. Valamennyi tagállam különböző döntéseket hozott a foglalkoztatáspolitika terén, például azáltal, hogy különböző mértékben részesíti előnyben a munkaerő-piaci rugalmasságot. E döntések befolyásolják, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés milyen szerepet tölt be az adott tagállam munkaerőpiacán.

Öt tagállam (*Dánia, Észtország, Lettország, Litvánia, Szlovákia*) a felülvizsgálatról szóló jelentésükben közölték, hogy nem alkalmaznak tilalmat vagy korlátozást a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre.

Több tagállam pedig tájékoztatta a Bizottságot az irányelv 4. cikke (4) bekezdésének hatálya alá tartozó tagállami rendelkezésekről, amelyek például a munkaerő-kölcsönzők regisztrációjához vagy pénzügyi garanciáihoz kapcsolódnak. E rendelkezések tekintetében nem állnak fenn felülvizsgálati kötelezettségek.

5.2.1. A tilalmak és korlátozások általános érdekek alapján való indokolása

A tagállamok által a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés tekintetében alkalmazott tilalmak és korlátozások csak általános érdekek alapján indokolhatók, az 5.1. pontban jelzetteknek megfelelően. Az irányelv 4. cikkének (1) bekezdése a korlátozások és tilalmak tekintetében az alábbiakra történő hivatkozással: „általános érdeket szolgálnak, különös tekintettel a kölcsönzött munkavállalók védelmére, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem követelményeire és annak szükségességére, hogy a munkaerőpiac megfelelően működjön, a visszaélések pedig megelőzhetők legyenek” indikatív, nem kizárólagos listát biztosít azokról az indokokról, amelyek indokolhatják a tilalmakat és korlátozásokat.

A tagállamoknak az átültetési időszak végéig tájékoztatniuk kellett a Bizottságot az általuk alkalmazott tilalmak és korlátozások indokairól. A tagállamok számos tilalmat és korlátozást felsoroltak, és az esetek döntő többségében a 4. cikk (1) bekezdésében említett, általános érdeket szolgáló indokok közül egyet vagy többet tüntettek fel indokolásul. Amennyiben megítélésük szerint ugyanaz az indokolás több korlátozó intézkedésre is vonatkozhat, több tilalom vagy korlátozás esetében is közös indokot neveztek meg.

A tagállamok rendszerint – kevés kivételtől eltekintve – a hatályos korlátozó rendelkezéseket csak nagyon általános módon indokolták, még abban az esetben is, amikor a Bizottság kiegészítő információkat kért annak tekintetében, hogy a tagállami hatóságok miért vélik általános érdekek alapján indokoltnak a tilalmakat és korlátozásokat.

A tagállamok különösen a 4. cikk (1) bekezdésében szereplő indokokat adták meg.

- Több tagállam (konkrétan *Belgium, Bulgária, a Cseh Köztársaság, Franciaország, Görögország, Horvátország, Lengyelország, Magyarország, Németország, Olaszország, Portugália, Szlovénia*) a „kölcsönzött munkavállalók védelmét” nevezte meg egyes hatályos tilalmak és korlátozások magyarázataként és indokaként.

  Például ez az egyik indok, amelyet *Németországban* az építőiparban alkalmazandó korlátozások vonatkozásában megadtak: *Lengyelország* azzal érvelt, hogy a kölcsönzött munkavállaló egyetlen vállalkozásban történő foglalkoztatásának időtartamára vonatkozó korlátozást az ilyen munkavállalók által végzett feladatok ideiglenes jellege indokolja, és hozzájárul védelmükhöz.

- A „munkahelyi biztonság és egészségvédelem követelményeit” számos tagállam (*Belgium, Bulgária, a Cseh Köztársaság, Franciaország, Görögország, Lengyelország, Magyarország, Olaszország, Portugália, Szlovénia, Spanyolország*) feltüntette a korlátozások vagy olyan konkrét tilalom indokaként, amely a munkavállalók egészsége és biztonsága szempontjából különös kockázatokkal járó feladatok elvégzése tekintetében kölcsönzött munkavállalók alkalmazására irányult. Egyes tagállamok ezt az indokot más, a 4. cikk (1) bekezdésében felsorolt indokokkal – különösen a kölcsönzött munkavállalók védelmével – együtt vették igénybe (*Horvátország, Portugália, Szlovénia*).

  Szlovéniában, ahol az ágazati kollektív szerződések megtilthatják kölcsönzött munkavállaló alkalmazását,– az ilyen tilalom csak olyan esetben indokolható, ha a

tilalom a munkavállalók egészségének és biztonságának fokozott védelmét hivatott biztosítani.

Az 4. cikk (1) bekezdését a határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságáról és egészségéről szóló 91/383/EGK irányelv 5. cikkének (1) bekezdésével összefüggésében kell értelmezni. Ennek megfelelően a tagállamok határozhatnak úgy, hogy a kölcsönzött munkavállalók számára „megtiltják (...) az olyan munkavégzést, amelyek a munkavállalók biztonságára vagy egészségére különösen veszélyesek, és különösen olyan tevékenységek esetében, amelyek a nemzeti jogszabályok szerint különleges egészségügyi ellenőrzést igényelnek (...)". Mivel nincs olyan uniós jogszabály, amely meghatározná, hogy milyen munkavégzés tekintendő a munkavállalók biztonságára vagy egészségére különösen veszélyesnek, a tagállamok hatásköre – az Európai Bíróság ellenőrzése mellett – annak megállapítása, hogy mely tevékenységek tartoznak ide.

- Több tagállam (*Belgium, Bulgária, a Cseh Köztársaság, Franciaország, Lengyelország, Olaszország, Portugália, Románia és Svédország*) jelezte „a munkaerőpiac megfelelő működése biztosításának" szükségességét a korlátozó intézkedések indokaként, melyek közé például a kölcsönzött munkavállalók alkalmazásával kapcsolatos indokok korlátozott jegyzéke (*Franciaország, Lengyelország, Olaszország*), a kölcsönvevő vállalkozásban alkalmazható kölcsönzött munkaerő arányára vonatkozó korlátozás (*Belgium, Olaszország*), illetve az arra vonatkozó munkáltatói kötelezettség tartozik, hogy kölcsönzött munkavállalók alkalmazása előtt tárgyalást folytasson az érintett munkavállalói szervezettel (*Svédország*).

- Több tagállam (*Belgium, Bulgária, a Cseh Köztársaság, Görögország, Lengyelország, Németország, Olaszország, Svédország*) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó egyes tilalmakat vagy korlátozásokat „a visszaélések megelőzésének szükségességével" indokolt. Ez az indok olyan különböző intézkedések kapcsán merült fel, mint a kölcsönzött munkavállaló által elvégezhető feladatok jellegére vonatkozó korlátozások (*Lengyelország, Olaszország*), a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó korlátokat megállapító tagállami kollektív szerződések lehetősége (*Olaszország*) vagy annak szükségessége, hogy a kölcsönvevő vállalkozás – bizonyos esetekben – kölcsönzött munkavállalók alkalmazása előtt elnyerje a szakszervezeti képviselő beleegyezését (*Belgium*).

  A „visszaélések megelőzésének szükségességét" olykor más, az irányelv 4. cikkének (1) bekezdéséből származó indokokkal együtt adták meg, különösen a munkaerőpiac megfelelő működése biztosításának szükségességével (*Lengyelország, Olaszország, Svédország*).

A hatályos tilalmak és korlátozások vonatkozásában egyes tagállamok az alábbi indokokat is megadták:

- Azok közül a tagállamok közül, amelyek tiltják a sztrájkjoggal élő munkavállalók kölcsönzött munkavállalókkal való helyettesítését (*Ausztria, Belgium, Bulgária, Görögország, Franciaország, Horvátország, Lengyelország, Magyarország, Olaszország, Szlovénia, Spanyolország*), négy (*Belgium, Görögország, Magyarország, Olaszország*) kifejezetten hivatkozik a sztrájkjogra. Több tagállam hivatkozott az irányelv (20) preambulumbekezdésére, amelynek értelmében a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételét korlátozó vagy megtiltó rendelkezések

nem sértik a tagállamok azon jogszabályait vagy gyakorlatait, amelyek tiltják a sztrájkoló munkavállalók kölcsönzött munkavállalókkal történő helyettesítését.

- Több tagállam (*Belgium, Franciaország, Görögország, Lengyelország*) a különböző korlátozó intézkedéseket annak szükségességével magyarázták, hogy védelmet kell nyújtaniuk a határozatlan idejű foglalkoztatásnak, és törekedniük kell olyan helyzet elkerülésére, amely az állandó álláshelyek ideiglenes jelleggel alkalmazott munkavállalókkal történő betöltésével járna. Ezt az indokot mindenekelőtt a kikölcsönzések időtartamának korlátozása, valamint a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó jogszerű okok listája – például távollevő munkavállaló helyettesítése, a munkamennyiség ideiglenes növekedése, kivételes vagy szezonális feladatok elvégzése – meglétének magyarázata vonatkozásában alkalmazták.
- *Ausztria* az emberi élet és egészség védelmével indokolta, hogy az egészségügyi ágazatban működő kölcsönvevő vállalkozások esetében a kölcsönzött munkavállalók arányát 10–15%-ban korlátozó kvótákat alkalmaz.

A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételének korlátozásaira vagy tilalmára vonatkozó felülvizsgálat keretében a tagállamoknak lehetőségük nyílt annak mérlegelésére, hogy megszüntessenek-e egyes, eredetileg a kölcsönzött munkavállalók védelmét célzó tilalmakat és korlátozásokat. *Romániában* például – ahol a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételének indokait tekintve korlátozó lista volt hatályban – jelenleg már lehetséges e foglalkoztatási forma igénybevétele „meghatározott ideiglenes feladatok elvégzésére”. *Svédországban* 2013. január 1-jével vesztette hatályát az a tilalom, melynek értelmében egy adott munkáltató által korábban foglalkoztatott munkavállaló a munkaszerződés lejártát követő első hat hónapban nem alkalmazható kölcsönmunkaerőként ugyanannál a munkáltatónál. *Belgiumban* a kölcsönzött munkavállalók alkalmazása jelenleg bizonyos feltételek mellett már engedélyezett, például integrációs céllal, ha fennáll az a lehetőség, hogy a kölcsönvevő vállalkozás később közvetlenül is alkalmazza a munkavállalót.

Jóllehet a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó korlátozások és tilalmak közül több is megszűnt, a felülvizsgálat a tagállamok által alkalmazott korlátozó intézkedések hatóköre tekintetében mindeddig nem vezetett mélyrehatóbb változásokhoz. Több tagállamban folytatódik ugyanakkor a tilalmak, korlátozások és azok indokainak megvitatása, többek között a szociális partnerek bevonásával, esetleges további módosítások céljából. Következésképpen a korlátozásokra és a tilalmakra vonatkozó felülvizsgálat számos tagállamban (például Belgiumban, Görögországban és Hollandiában) továbbra is folyamatban van.

Ennek ellenére annak megállapításával, hogy a tilalmak vagy a korlátozások csak általános érdekek alapján indokolhatók-e, a 4. cikk (1) bekezdése feljogosítja a tagállamokat arra, hogy ilyen indok alapján számos tilalmat vagy korlátozást fenntartsanak. A Bizottság véleménye szerint abban az esetben, ha ezeket a korlátozó intézkedéseket jogos indokokon alapuló szakpolitikai lehetőségek eredményeképpen hozták, és céljukkal arányosak, az általános érdek alapján indokoltnak tűnnének, ami azonban nem zárja ki, hogy e tilalmakat és korlátozásokat eseti alapon, részletesebben megvizsgálják.

A kölcsönzött munkavállalók védelme, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem követelményei, a munkaerőpiac megfelelő működése, valamint a visszaélések elkerülése biztosításának szükségessége indokul szolgálhat a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó egyes tilalmaknak vagy korlátozásoknak. Az

általános érdeket alátámasztó más indokok is szolgálhatnak a korlátozó intézkedések alapjául, amennyiben jogszerűek és céljukkal arányosak. Amennyiben megfelelnek a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló irányelvnek és más alkalmazandó uniós jogszabálynak és elvnek – mint például a szolgáltatás szabadsága, a letelepedés szabadsága, valamint a megkülönböztetésmentességre vonatkozó jogszabályok –, a tagállamok szabályozhatják a foglalkoztatás különböző típusait, ideértve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő ideiglenes munkavégzést, és saját szakpolitikai választásaiknak megfelelően biztosíthatják a belső piac zökkenőmentes működését.

Az ideiglenesen alkalmazott kölcsönzött munkavállalókkal szembeni megkülönböztetést jelentő tilalmak vagy korlátozások nem tekinthetők általános érdekek alapján indokoltaknak. Például a fogyatékos személyek, mint kölcsönzött munkavállalók alkalmazására vonatkozó tilalom nem indokolható sem a munkaerőpiac zökkenőmentes működése biztosításának szükségletével, sem pedig az érintett személyek védelmével vagy a munkahelyi egészségvédelem és biztonság követelményeivel.

5.2.2. Konzultáció a szociális partnerekkel

Az 5.1. pontban foglaltaknak megfelelően a tagállamok kötelessége, hogy a tilalmak és korlátozások felülvizsgálatát megelőzően konzultáljanak a tagállamokkal. Ezen túlmenően, ha a tilalmakat és korlátozásokat kollektív szerződések szabályozzák, a felülvizsgálatot végezhetik a szerződésekre vonatkozó tárgyalásokban részt vevő szociális partnerek.

A meglévő korlátozásokat és tilalmakat felülvizsgáló tagállamok többféleképpen vonták be a szociális partnereket, ami tükrözi a munkaerőpiacok és munkaügyi kapcsolatok sokféleségét az EU-ban.

Ezek három fő kategóriába sorolhatók:

- Azok a tagállamok, amelyek a tilalmakra és korlátozásokra vonatkozó felülvizsgálat során konzultáltak a szociális partnerekkel (*Belgium, Franciaország, Görögország, Horvátország, Lengyelország, Magyarország, Németország, Olaszország és Portugália*): egyes tagállamok – változó mértékű részletességgel – tájékoztatták a Bizottságot a szociális partnerek véleményéről (*Belgium, Görögország, Lengyelország, Portugália*);
- Azok a tagállamok, amelyekben a felülvizsgálatokat nagyrészt maguk a szociális partnerek végezték, mivel a tilalmak és korlátozások többségét kollektív szerződések rögzítik (*Dánia, Finnország, Hollandia, Svédország*); *Finnország* és *Svédország* tájékoztatta a Bizottságot a szociális partnerek véleményéről;
- Azok a tagállamok, amelyek a tagállami átültető intézkedések elfogadásának kapcsán konzultációt folytattak a szociális partnerekkel (*Ausztria, Bulgária, Ciprus, a Cseh Köztársaság, Észtország, Lettország, Litvánia, Románia, Spanyolország* és *Szlovénia*).

Általánosságban elmondható, hogy az a mód, ahogyan a szociális partnerek részt vettek a felülvizsgálatban, tükrözi, hogy helyzetük és szerepük Unió-szerte mennyire eltérő. Azokból az esetekből, amikor a Bizottságot tájékoztatták a szociális partnerek álláspontjáról, kitűnik, hogy ezek az álláspontok nagyobb hangsúlyt is kaphattak volna. Ennek ellenére elmondható, hogy – *Luxemburg* kivételével – a szociális partnerekkel folytatott konzultáció a 4. cikk (2) bekezdésének megfelelően zajlott.

6. AZ ALKALMAZÁSHOZ, A KÖZÖS LÉTESÍTMÉNYEKHEZ ÉS A SZAKKÉPZÉSHEZ VALÓ HOZZÁFÉRÉS – A KÖLCSÖNZÖTT MUNKAVÁLLALÓK KÉPVISELETE – A MUNKAVÁLLALÓK KÉPVISELŐINEK NYÚJTOTT TÁJÉKOZTATÁS (6., 7. ÉS 8. CIKK)

6.1. Az alkalmazáshoz, a közös létesítményekhez és a szakképzéshez való hozzáférés (6. cikk)

A 6. cikk javítja a kölcsönzött munkavállaló hozzáférését a határozatlan idejű munkaviszonyhoz, a kölcsönvevő vállalkozások közös létesítményeihez és a szakképzéshez. Mindenekelőtt előírja a kölcsönzött munkavállalók tájékoztatását a kölcsönvevő vállalkozásnál
megüresedő állásokról (a 6. cikk (1) bekezdése). Emellett biztosítja a kölcsönzött munkavállalók számára a kölcsönvevő vállalkozás szolgáltatásaihoz, illetve közös létesítményeihez, különösen az étkezdéhez, a gyermekgondozási létesítményekhez és az utazási szolgáltatásokhoz való egyenlő hozzáférést, kivéve, ha az eltérő bánásmódot objektív indokok támasztják alá (a 6. cikk (4) bekezdése). Felhívja a tagállamokat vagy a szociális partnereket, hogy javítsák a kölcsönzött munkavállalók hozzáférését a munkaerő-kölcsönzők vagy kölcsönvevő vállalkozások által biztosított képzéshez (a 6. cikk (5) bekezdése).

A 6. cikk (1) bekezdését számos tagállam csaknem szó szerint ültette át. Alkalmazása a jelek szerint ebben a szakaszban semmiféle problémát nem okoz.

A 6. cikk (4) bekezdését illetően 14 tagállam (*Ausztria, Belgium, Ciprus, Dánia, Egyesült Királyság, Finnország, Németország, Görögország, Írország, Lettország, Litvánia, Málta, Hollandia, Svédország*) – vagyis a tagállamok fele – jelezte, hogy él azzal a lehetőséggel, hogy a szolgáltatásokhoz vagy a közös létesítményekhez való egyenlő hozzáférés tekintetében eltérést alkalmazzon, amennyiben az eltérő bánásmódot objektív indokok támasztják alá. A legtöbb esetben a tagállami intézkedésekben használt szövegezés csaknem megegyezik az irányelv szövegével. A Bizottság hangsúlyozza, hogy az elbánásbeli különbség – vagyis ha a kölcsönzött munkavállalók kevésbé kedvezőbb feltételeket élvezhetnek, mint a kölcsönvevő vállalkozás által alkalmazott munkavállalók – csak kivételes esetekben alkalmazható. Az, hogy számos tagállamban nyílik lehetőség az eltérésre, nem azt jelenti, hogy az a gyakorlatban is megvalósul.

A 6. cikk (5) bekezdése arra ösztönzi a szociális partnereket, hogy javítsák a kölcsönzött munkavállalók hozzáférését a munkaerő-kölcsönzők által biztosított képzéshez és gyermekgondozási létesítményekhez, valamint a kölcsönvevő vállalkozások által biztosított képzéshez. E rendelkezés végrehajtása nem tűnik problematikusnak. A *Máltán* dolgozó kölcsönzött munkavállalók a kölcsönvevő vállalkozás által alkalmazott munkavállalókkal megegyező feltételekkel férnek hozzá a szakképzéshez, kivéve, ha az eltérő bánásmódot objektív indokok támasztják alá.

6.2. A kölcsönzött munkavállalók képviselete (7. cikk)

A 7. cikk értelmében a kölcsönzött munkavállalókat figyelembe kell venni azon küszöbérték kiszámításakor, amely felett munkavállalókat képviselő szerveket kell létrehozni vagy a munkaerő-kölcsönzőknél, vagy a kölcsönvevő vállalkozásoknál vagy mindkettő esetében.

A legtöbb tagállamban a kölcsönzött munkavállalókat vagy az őket alkalmazó munkaerő-kölcsönzőben veszik számításba (*Bulgária, Cseh Köztársaság, Dánia, Egyesült Királyság, Észtországa, Finnország, Horvátország, Írország, Litvánia, Lengyelország, Magyarország, Málta, Olaszország, Spanyolország, Svédország* és *Szlovénia*), vagy pedig mind a munkaerő-kölcsönzőben, mind a kölcsönző vállalkozásnál figyelembe veszik e tekintetben (*Ausztria, Ciprus, Franciaország, Görögország, Hollandia, Luxemburg, Németország, Portugália* és

Szlovákia). Három tagállamban (*Belgium, Lettország* és *Románia*) csak a kölcsönvevő vállalkozásban veszik őket számításba.

Egyes tagállamok meghatározott feltételeket vezettek be, amelyek szerint a kölcsönzött munkavállalók számításba vehetők. *Bulgáriában* például a munkaerő-kölcsönző által az elmúlt 12 hónapban alkalmazott kölcsönzött munkavállalók átlagos számát veszik figyelembe. *Belgiumban* a számítás a kölcsönvevő vállalkozásokban az elmúlt negyedév során elhelyezkedő kölcsönzött munkavállalók átlagán alapul. Azokat a kölcsönzött munkavállalókat azonban, akik a kölcsönvevő vállalkozásban állandó álláshelyet betöltő alkalmazottat helyettesítenek, nem veszik számításba.

A Bizottság nem tud a 7. cikk átültetésével kapcsolatos bármiféle problémáról.

6.3. A munkavállalók képviselőinek nyújtott tájékoztatás (8. cikk)

A 8. cikk értelmében a kölcsönvevő vállalkozásnak megfelelő tájékoztatást kell nyújtania a kölcsönzött munkavállalók igénybevételéről, amikor a munkavállalókat képviselő szerveket a vállalkozás foglalkoztatási helyzetéről tájékoztatja.

Egyes tagállamok részletes kötelezettséget írnak elő a kölcsönvevő vállalkozásoknak. Például *Görögországban* a kölcsönvevő vállalkozásnak információt kell szolgáltatnia a kölcsönzött munkavállalók számáról, valamint arról, hogy kölcsönzött munkavállalókat kíván alkalmazni, továbbá a közvetlen felvételükre vonatkozó lehetőségekről. *Franciaországban* és *Luxemburgban* a munkavállalók képviselői hozzáférhetnek a kölcsönvevő vállalkozás és a munkaerő-kölcsönző között kötött, a munkavállalók kikölcsönzésére vonatkozó szerződésekhez.

A Bizottság jelenleg nem tud az e rendelkezés végrehajtásával kapcsolatos bármiféle problémáról.

7. SZANKCIÓK (10. CIKK)

A tagállamok által elfogadott átültető rendelkezések előzetes vizsgálata azt mutatja, hogy a szankciók vonatkozásában megadott információk elsősorban egyéb, nem az irányelvet átültető tagállami rendelkezésekre vonatkoznak (pl. munkaerő-kölcsönző működtetése megfelelő engedély nélkül, annak elmulasztása, hogy a munkaerő-kölcsönző értesítse a hatóságokat az által aláírt szerződésekről...). Ezt a kérdést a következő hónapokban részletesebben meg kell vizsgálni, mindenekelőtt ellenőrizve, hogy az alkalmazott szankciók az irányelv hatálya alá tartoznak-e. Mivel csak néhány tagállam küldte el a megfelelési táblázatot, eddig még nem volt lehetőség a helyzet tagállamonkénti, részletes áttekintésére.

8. SZABÁLYOZÁSI KÖLTSÉGEK

A Bizottság által 2012 októbere és decembere között végzett nyilvános online konzultáció során a válaszadó kis- és középvállalkozások (kkv-k) és a kkv-szervezetek az irányelvet az uniós szabályozás egyik legnagyobb terhet jelentő jogszabályának nevezték.[7] Az eredményeket az intelligens szabályozásról szóló közleményt kísérő, 2013. március 7-i bizottsági munkadokumentumban[8] tették közzé.

[7] A konzultációban 995 válaszadó vett részt, köztük 768, az EU-ban működő kkv vagy az EU-ban kkv-k érdekeit képviselő szervezet; 59 válaszadó szerint a 2008/104/EK irányelv egyike a legnagyobb terhet jelentő uniós jogszabályoknak.

[8] Az „Intelligens szabályozás – válasz a kis- és középvállalkozások szükségleteire” (COM(2013) 122 final), a Bizottság által az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai gazdasági és Szociális Bizottságnak és a

A kkv-kkal az uniós szabályozásról folytatott „Top 10” konzultációról szóló, 2013. június 18-i bizottsági közlemény[9] rámutatott arra, hogy ezek az állítások elsősorban a munkaerő-kölcsönzők működését nehezítő, meglévő akadályokra vonatkoznak, valamint arra a kötelezettségre, hogy a munkaerő-kölcsönzőnek regisztrálnia kell, ha egy másik tagállamban kíván működni. A közlemény jelezte, hogy e jelentés figyelembe fogja venni a kkv-k aggályait és a szabályozási teherrel kapcsolatos szempontokat.

Ebben az összefüggésben a Bizottság kérdőíveket küldött a tagállamoknak és az európai szintű szociális partnereknek, hogy megismerje az irányelvvel kapcsolatban felmerülő költségekkel kapcsolatos véleményüket.

A Bizottság először is azt a kérdést tette föl, hogy *az irányelv jelentős adminisztratív terhet jelent-e a tagállami hatóságoknak, és hogy e költségeket a tagállamok felmérték-e már*.

A választ adó huszonhét tagállam közül kettőt kivéve valamennyien azt állították, hogy maga az irányelv nem okoz jelentős adminisztratív terhet a nemzeti hatóságoknak, vagy az ezzel kapcsolatos költségeket még nem mérték fel. *Belgium* szerint a korlátozások és tilalmak felülvizsgálata jelentős adminisztratív költségekkel jár. Az *Egyesült Királyság* az irányelv végrehajtását megelőzően hatásvizsgálatot tett közzé, amely szerint a közszférabeli kölcsönvevőknél felmerülő, a megnövekedett bérekből fakadó teljes költség évi 157 millió–259 millió GBP közé tehető, de ezeket a számokat nem aktualizálták. Egyetlen tagállam sem mérte fel az irányelv által előidézett adminisztratív terhek költségeit.

A Bizottság továbbá megkérdezte, hogy *az irányelv alapvető rendelkezései járnak-e jelentős költségekkel vagy jelentenek-e számottevő akadályokat a munkaerő-kölcsönzőknek vagy a kölcsönvevő vállalkozásoknak, és e költségeket felmérték-e*.

Néhány tagállam (*Ausztria, Németország*) megállapította, hogy az irányelv költségeket jelent a munkaerő-kölcsönzőknek és/vagy a kölcsönvevő vállalkozásoknak (*Finnország, Lengyelország, Németország*), az *Egyesült Királyság* pedig a munkaerő-kölcsönzők megemelkedett bérköltségeit, valamint a munkaerő-kölcsönzők és a kölcsönvevő vállalkozások esetében a tájékoztatási kötelezettségek következtében felmerülő költségeket említette. Más tagállamok nem említettek bármiféle jelentős költséget vagy kötelezettséget a munkaerő-kölcsönzők vagy a felhasználók esetében. A felmerülő költségek mértékéről egyik tagállam sem rendelkezik aktuális adatokkal.

Ciprus jelezte, hogy területén jelenleg nem működnek munkaerő-kölcsönzők.

Az európai szociális partnereket tekintve a BusinessEurope a munkaerő-kölcsönzők számára fennálló, jelentős megfelelési költségeket említett egyes tagállamokban, valamint hangsúlyozta a 4. cikk nem megfelelő végrehajtásából – illetve a végrehajtás elmaradásából – fakadó jelentős szociális költségeket. A Eurociett szerint egyes tagállamokban, például az *Egyesült Királyságban* és *Írországban* megnövekedtek a munkaerő-kölcsönzők költségei, és hangsúlyozta, hogy elfogadja és támogatja a költségnövekedést, ami az irányelv végrehajtásának támogatásából fakad. Emellett megemlítette az irányelv egyes rendelkezéseinek nem megfelelő átültetésével kapcsolatos költségeket, míg a CEEP[10] véleménye szerint az irányelv jelentősen növelte a munkáltatói költségeket, különösen azokban az esetekben, amikor az egyenlő bánásmód az irányelv átültetését megelőzően nem érvényesült. Ugyanakkor egyik munkáltatói szervezet sem számszerűsítette az említett

---

Régiók Bizottságának címzett közleményét kísérő szolgálati munkadokumentum: Monitoring and Consultation on Smart Regulation for SMEs' (SWD(2013) 60 final).

[9] A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: A Bizottság nyomon követő dokumentuma a kkv-kkal az uniós szabályozásról folytatott „TOP 10” konzultációról, COM(2013) 446 final, 2013. június 18.

[10] Állami és Közszolgáltatási Vállalatok Európai Központja.

költségeket. Az UEAPME[11] nem értesült a kölcsönvevő vállalkozásoknál felmerülő, számottevően költséges szabályokról.

Az ETUC[12] szerint az irányelv 12. cikke – amely e jelentés jogalapját képezi – nem irányoz elő költségfelmérést, ezért nincs olyan tanulmány, amely az irányelv átültetéséből fakadó, a munkaerő-kölcsönzőknél felmerülő költségnövekedést mutatna. Az UNI-Europa szerint a költségek nem jelentenek akadályt a munkaerő-kölcsönzőknek vagy a kölcsönvevő vállalkozásoknak.

Arra a kérdésre, hogy *állnak-e rendelkezésre információk a kkv-k és/vagy a mikrovállalkozások esetében jelentkező költségekről,* egyik tagállam sem tudott információval szolgálni. *Németország* szerint az irányelv végrehajtása mind a munkaerő-kölcsönzők, mind pedig a kölcsönvevő vállalkozások számára költségekkel jár. *Ausztria* és *Belgium* szerint nem tekinthető úgy, hogy az irányelv a kkv-k számára különösen nagy terhet jelentene.

Az európai szociális partnerek nem szolgáltattak információkat e téren. Az ETUC szerint a „Top 10” konzultáció eredményeit nem helyénvaló a jövőbeli munka alapjául használni.

Emellett több megkérdezett tagállam is megemlítette, hogy az irányelv költségeinek bármiféle átfogó értékelésekor figyelembe kell venni az irányelv jelentette előnyöket is.

9. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS KERETÉBEN TÖRTÉNŐ MUNKAVÉGZÉSRŐL SZÓLÓ IRÁNYELV ÉS MÁS UNIÓS JOGSZABÁLYOK KÖZÖTTI KAPCSOLAT

A 3. cikk (2) bekezdésének második albekezdése értelmében a tagállamok az irányelv hatálya alól nem zárhatnak ki munkavállalókat, illetve munkaviszonyokat kizárólag azon oknál fogva, hogy azok részmunkaidős munkavállalókra, határozott idejű szerződés alapján munkát vállalókra, illetve munkaerő-kölcsönzőkkel munkaviszonyban álló munkavállalókra vonatkoznak. Ez a rendelkezés egyértelművé teszi, hogy a részmunkaidős vagy a határozott idejű szerződés alapján munkát vállaló kölcsönzött munkavállalók nem zárhatók ki a 2008/108/EK irányelv hatálya alól azért, mert „atipikus” munkavállalók.

A Bíróság megerősítette, hogy a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló 1999/70/EK irányelv nem vonatkozik a kölcsönzött munkavállaló és a munkaerő-kölcsönző közötti, határozott idejű szerződésen alapuló munkaviszonyra[13]. Ennek következtében, ha a kölcsönzött munkavállalókat határozott idejű szerződéssel alkalmazzák, háromoldalú munkaviszonyukat nem a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló irányelv szabályozza, amely csupán a munkáltató és a munkavállaló közötti közvetlen munkaviszonyra vonatkozik.

A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelv és a munkavállalók kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv[14] közötti kapcsolat tekintetében a 2008/104/EK irányelv (22) preambulumbekezdésének értelmében az irányelvet a Szerződésnek a szolgáltatásnyújtás szabadságára és a letelepedés szabadságára vonatkozó rendelkezéseivel összhangban kell végrehajtani, a 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (2) sérelme nélkül. A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló irányelv elvben vonatkozik a tagállami helyzetekre, míg a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv kifejezetten a több tagállamot érintő helyzetekre irányul. A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló irányelv teljes mértékben vonatkozik azokra a mobilis munkavállalókra, akik egy másik tagállamban dolgoznak, és az adott tagállamban

[11] Európai Kis- és Középvállalkozások Szövetsége.
[12] Európai Szakszervezetek Szövetsége.
[13] Európai Bíróság, 2013. április 11., C-290/12. sz. ügy, Oreste Della Rocca kontra Poste Italiane SpA.
[14] Az Európai Parlament és a Tanács 1996. december 16-i 96/71/EK irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről (HL L 18., 1997.1.21., 1. o.).

állampolgársággal rendelkező munkavállalókkal azonos jogokat biztosít nekik, míg a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv csak a kiküldött munkavállalókra vonatkozik, vagyis azokra, akik egy meghatározott időtartam erejéig a munkavégzésük szokásos helyétől eltérő tagállamban végeznek munkát.

Az 1. cikk (3) bekezdése c) pontjának megfelelően a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv olyan vállalkozásokra vonatkozik, amelyek munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozásként vagy munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozásként munkavállalót küldenek 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.

Ugyanezen irányelv 3. cikkének (1) bekezdése értelmében a munkavállalók kiküldetése tekintetében bizonyos foglalkoztatási feltételeket – amennyiben ezeket törvény vagy általánosan alkalmazandó kollektív szerződések szabályozzák – be kell tartani; e feltételek közé a következők tartoznak: „a minimális bérszint, beleértve a túlóradíjakat”, valamint a „munkavállalók rendelkezésre bocsátásának feltételei, különösen a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozások esetében”. A 2008/104/EK irányelv (22) preambulumbekezdésében foglaltaknak megfelelően a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv fenti rendelkezései elsőbbséget élveznek a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló irányelv rendelkezései felett. Ugyanakkor a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy a területükre kiküldött kölcsönzött munkavállalók egyenlő bánásmódot élveznek a munkavégzés helye szerinti tagállamban a kölcsönmunkaerőre vonatkozó feltételek tekintetében, a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv 3. cikkének (9) bekezdésével összhangban.

10. LEHETSÉGES MÓDOSÍTÁSOK

A 8. pontban említett kérdőív rákérdezett arra is, hogy *az irányelv teljes körű alkalmazása (2011. december) óta szerzett tapasztalatok alapján teljesültek-e a 2. cikkben megállapított szociális célkitűzések.*

A 12. cikknek megfelelően e jelentésben mérlegelni kell, hogy szükséges-e az irányelv módosítása. A Bizottság a kérdőívben erre is kitérve megkérdezte, hogy *szükség van-e az irányelv bármely rendelkezése kapcsán pontosításra, és ha igen, mely rendelkezések tekintetében, és melyek az észlelt problémák.*

Az első kérdés kapcsán a legtöbb tagállam úgy véli, hogy az irányelv valóban elérte szociálpolitikai céljait, illetve jelentős lépés a szociális Európa megvalósítása felé vezető úton. Néhány tagállam arra mutatott rá, hogy egyes, nem az irányelvvel összefüggő okokból gyakorlati nehézségek merültek fel (*Szlovákia, Szlovénia*), de egy tagállam sem válaszolta azt, hogy az irányelv nem teljesítette a kitűzött célokat. *Bulgária* számára nehézséget okozott a kérdés megválaszolása, mivel a munkaerő-kölcsönzők még csak rövid ideje működtek, míg az *Egyesült Királyság* nem rendelkezett a kérdés megválaszolását lehetővé tevő adatokkal. *Ciprus* sem válaszolt, mivel az országban nem működnek munkaerő-kölcsönzők.

A BusinessEurope és a Eurociett viszont úgy véli, hogy az irányelv célkitűzései nem teljesültek maradéktalanul. Véleményük szerint egyes tagállamokban indokolatlanul sok korlátozás maradt érvényben a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés vonatkozásában, sőt egyes tagállamokban a közelmúltban vezettek be ilyen szabályokat. A példák közé tartoznak az ágazati tilalmak, a kikölcsönzés maximális időtartamára vonatkozó indokolatlan korlátozások, az alkalmazásra vonatkozó túlságosan korlátozó indokok, valamint a kölcsönzött munkavállalók maximális számára vonatkozó kvóták. Véleményük szerint az

ilyen korlátozásokat el kell törölni. Az UEAPME és bizonyos mértékig a CEEP azon a véleményen volt, hogy az irányelv megvalósította szociálpolitikai célkitűzéseit.

Az ETUC hangsúlyozta, hogy az irányelv átültetésére vonatkozó határidő csak nemrég járt le, és több tagállam is késve hajtotta végre az átültetést. Ezen okoknál fogva a tagállami helyzetek megfelelő értékelése még túl korai. Az UNI-Europa véleménye szerint a legtöbb tagállamban az irányelv 2. cikkében előírt célkitűzések az irányelv hatálybalépését megelőzően, tagállami jogszabályoknak köszönhetően túlnyomórészt már megvalósultak.

A *második kérdést* tekintve a tagállamok döntő többsége úgy vélte, hogy ebben a szakaszban nem szükséges az irányelv rendelkezéseinek pontosítása vagy felülvizsgálata. *Bulgária* és *Lengyelország* korainak találta e kérdések felvetését. *Ciprus és Bulgária* a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos gyakorlati tapasztalatok hiányára mutatott rá. *Portugália* hangsúlyozta annak jelentőségét, hogy biztosítani kell az irányelv megfelelő átültetését valamennyi tagállamban.

Finnország szerint az irányelv 4. cikke nem egyértelmű, különösen abban a tekintetben, hogy kötelezi-e a tagállamokat arra, hogy a 4. cikk (1) bekezdésének megfelelően tagállami jogszabályokat fogadjanak el, megadva azokat az indokokat, amelyek alátámaszthatják a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételének tilalmát vagy korlátozását.

A BusinessEurope véleménye szerint az irányelv nem igényel felülvizsgálatot, de a 4. cikket megfelelően végre kell hajtani azokban a tagállamokban, ahol a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételét indokolatlan akadályok nehezítik. A BusinessEurope felhívta a Bizottságot, hogy fogadjon el a 4. cikk vonatkozásában egy értelmező közleményt, és országspecifikus ajánlásokban ösztönözze az indokolatlan korlátozások megszüntetését, szükség esetén kötelezettségszegési eljárással. Az Eurociett szerint sem szükséges az irányelv felülvizsgálata. Hozzátette ugyanakkor, hogy ha nem lehetséges jelentős előrelépést elérni a 4. cikk végrehajtása tekintetében, mérlegelhető a cikk feltételes, korlátozott átdolgozása. A UEAPME ebben a szakaszban nem tartja szükségesnek a felülvizsgálatot, míg a CEEP szerint nem az irányelvet, hanem egyes tagállami végrehajtási intézkedéseket kell pontosítani.

Az ETUC szerint, mivel egyes tagállamokban az átültetés csak késedelemmel valósult meg, túl korai arról dönteni, hogy szükség van-e felülvizsgálatra. Ugyanakkor rendkívül problematikusnak tartja az egyenlő bánásmód elvének vonatkozásában alkalmazható eltéréseket, különösen azt, ahogy az 5. cikk (2) bekezdésének rendelkezéseit egyes tagállamokban alkalmazzák.

Az UNI-Europa szerint az irányelvet át kell dolgozni. Véleménye szerint az 5. cikk (3) és (4) bekezdésében lehetővé tett eltéréseket meg kell szüntetni, mivel ellentmondanak az egyenlő bánásmód elvének. Ezen túlmenően, mivel az irányelv nem korlátozza az egymást követő kikölcsönzéseket, az 5. cikkben szereplő „visszaélés” fogalmát pontosítani kell.

11. KÖVETKEZTETÉSEK

Az irányelv célja, hogy megfelelő egyensúlyt érjen el egyrészt a kölcsönzött munkavállalók védelmének javítása – különösen az egyenlő bánásmód elvének bevezetése révén –, másrészt pedig – megfelelő munkaerő-piaci rugalmasság biztosítása által – a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés pozitív szerepének támogatása között.

A Bizottság elismeri az irányelv átültetése terén végzett jelentős munkát, különösen azokban a tagállamokban, ahol azelőtt nem létezett a munkaerő-kölcsönzés keretében történő

munkavégzésre irányadó jogszabály, vagy ahol az egyenlő bánásmód elvét a nemzeti jogban az átültetés révén első ízben ismerték el.

A fenti elemzés tanúsága szerint az irányelv rendelkezéseinek végrehajtása és alkalmazása általában megfelelő. Ugyanakkor a vizsgálat során fény derült arra, hogy az irányelv kettős célkitűzése nem teljesült maradéktalanul. Egyrészt az egyenlő bánásmód elvétől való bizonyos eltérések igénybevételének mértéke egyes esetekben olyan helyzetet idézett elő, ahol az irányelv alkalmazása nem javítja ténylegesen a kölcsönzött munkavállalók védelmét. Másrészt pedig az esetek többségében a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó korlátozások és tilalmak felülvizsgálata a jelenlegi helyzet legitimálásához járult hozzá, és nem az ilyen típusú foglalkoztatás által a modern, rugalmas munkaerőpiacokon betöltött szerep újragondolásához.

A Bizottság – figyelembe véve a munkajog és a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés területének további változásait – folytatja az irányelv alkalmazásának nyomon követését annak biztosítása érdekében, hogy a jogszabály célkitűzései megfelelő módon teljesüljenek, a tagállamok pedig maradéktalanul és helyesen átültessék rendelkezéseit. Ennek összefüggésében a Bizottság szoros együttműködést folytat a tagállamokkal és a szociális partnerekkel az irányelv alkalmazást figyelemmel kísérő munkacsoport keretében és más fórumokon.

A Bizottság emellett a megfelelő eszközökkel, szükség esetén akár jogsértési eljárás kezdeményezésével orvosolni kívánja az irányelv végrehajtása kapcsán felmerülő problémákat. A Bizottsághoz a tagállamokkal szemben benyújtott panaszok, petíciók és a Bírósághoz intézett előzetes kérdések fontos információforrást jelentenek annak vonatkozásában, hogy mely intézkedések vagy gyakorlatok nem egyeztethetők össze az irányelvvel.

Az európai szemeszter összefüggésében, amennyiben a Bizottság a munkaerő-kölcsönzők tevékenységeit gátló tagállami akadályokra vonatkozó saját vizsgálata során olyan konkrét, a szabályozási terhekkel kapcsolatos szempontokat tár fel, melyek akadályozzák a növekedést és a versenyképességet, mérlegelni fogja, hogy a témával az érintett tagállamok számára megfogalmazott országspecifikus ajánlásaiban is foglalkozzon.

Az irányelv lehetséges módosításai tekintetében több időre van szükség az alkalmazásával kapcsolatos tapasztalatok összegyűjtésére és annak megállapítására, hogy célkitűzései maradéktalanul teljesültek-e. Az átültetési időszak 2011 decemberében lejárt, de az irányelv egyes tagállami végrehajtási intézkedéseit csak 2013 tavaszán fogadták el. Alkalmazásával kapcsolatban eddig még nem alakult ki bírósági ítélkezési gyakorlat.

Ebben az összefüggésben és figyelembe véve a Bizottságnak az irányelv alkalmazására vonatkozó saját felmérését, valamint a tagállamok és az európai szociális partnerek által a jelentéssel összefüggő konzultációs folyamatban megfogalmazott véleményeket, a Bizottság úgy véli, hogy jelenleg nem szükséges módosítani az irányelvet.

Kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum:
- a tagállamok által az irányelvnek a nemzeti jogalkotásba való átültetésére választott lehetőségek áttekintése
- a kölcsönzött munkaerő igénybevételére vonatkozó korlátozásokra és tilalmakra vonatkozó vizsgálat eredményeiről szóló tagállami jelentések áttekintése