

A MUNKAVÁLLALÓK KIKÜLDETÉSE

Kiküldött munkavállalónak számít az a munkavállaló, akit munkáltatója egy másik uniós tagállamba küld ki, hogy ott ideiglenes jelleggel szolgáltatásokat nyújtson. A letelepedés szabadsága és a szolgáltatásnyújtás szabadsága az Európai Unió működéséről szóló szerződésben (EUMSZ) rögzített alapvető szabadságok. A kiküldött munkavállalók jogállására irányadó elv „az azonos helyen végzett azonos munkáért járó egyenlő díjazás” elve.

JOGALAP

Az EUMSZ 54. cikke és 56–62. cikke.

CÉLKITŰZÉSEK

Kiküldött munkavállalónak számít az a munkavállaló, akit munkáltatója egy másik uniós tagállamba küld ki, hogy ott ideiglenes jelleggel szolgáltatásokat nyújtson. A kiküldött munkavállalókra vonatkozó uniós jogszabályokra általában úgy tekintenek, hogy azok célzott erőfeszítéseket tesznek a következő két elv szabályozására és kiegyensúlyozására:

- a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás tekintetében egyenlő versenyfeltételek biztosítása a lehető legkevésbé korlátozó módon;
- a kiküldött munkavállalók jogainak védelme közös szociális jogok garantálása révén, a tisztességtelen bánásmód elkerülése és a munkaerőköltségek leszorításának megakadályozása érdekében.

EREDMÉNYEK

A. A munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv története

[A munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv](#) alapja a szolgáltatásnyújtás szabadsága (az EUMSZ 56. cikke) és a szolgáltatások határokon átnyúló szabad mozgása előtt keletkező belső piaci akadályok felszámolása melletti uniós kötelezettségvállalás. Az Európai Unió Spanyolország és Portugália csatlakozása általi, 1986-ban történt bővítésével a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás kérdése a belső piacról folytatott viták előterébe került. Egy évtizeden át húzódó jogalkotási patthelyzetet követően az Európai Unió Bíróságának (EUB) egyik ítélete (C-113/89), valamint Ausztria, Finnország és Svédország csatlakozása adta meg végül a lökést a kiküldött munkavállalók helyzetét szabályozó irányelv elfogadásához.

Az első irányelvet 1996. december 16-án fogadták el. Az irányelv megállapította a munka- és foglalkoztatási feltételekre vonatkozóan kötelezően betartandó legalapvetőbb minimumszabályokat (pl. a munkaidő maximális időtartama, a minimális fizetett éves szabadság, a minimális bérszint, munkahelyi egészségvédelem és biztonság stb.). A munkaviszony egyéb elemeire továbbra is a küldő ország munkajogi szabályait kell alkalmazni. A társadalombiztosítás szempontjából a kiküldött munkavállalók saját országukban biztosítottak maradnak, ha a kiküldetés – főszabály

szerint – két évnél kevesebb ideig tart. Az adózás szempontjából a jövedelemadó kivetésének joga 183 napig a küldő országnál marad, és csak ezen időszak letelte után kerül át a fogadó országhoz.

Ennek megfelelően a bérszinttől, a fizetendő társadalombiztosítási járulékoktól és jövedelemadótól függően jelentős különbségek is lehetnek a helyi munkavállalók és a kiküldött munkavállalók munkaerőköltsége között.

A munkavállalók kiküldetéséről szóló első irányelv elfogadását követően a végrehajtást, a jogi értelmezést és a kiküldött munkavállalók sajátos esetének szabályozását illetően a következő három területen merültek fel kihívások:

- a növekvő bérszakadékok és a munkaerőköltségek közötti különbségek, amelyek vonzóbbá tették a cégek számára a kiküldetések alkalmazását; 2010 és 2014 között ennek következtében 44,4%-kal növekedett a kiküldetések száma;
- az olyan visszaélésszerű gyakorlatokat elősegítő környezet, mint például a kiküldetések rotálása vagy azoknak a postafiókcégeknek a gyakorlatai, amelyek az irányelv hézagait kihasználva kerülték meg a foglalkoztatási és a társadalombiztosítási jogszabályokat;
- a bevett normák tisztázatlansága és a tagállamon belüli, illetve határokon átnyúló hatósági együttműködés gyengeségei, amely problémákat okozott a végrehajtó szervek számára.

Az Európai Szerződésbe a 2007-es Lisszaboni Szerződéssel felvett szociálpolitikai rendelkezések szempontjából kérdéses volt, hogy az 1996-os irányelv megfelelő jogi kerettel szolgál-e a határokon átnyúló szabad szolgáltatásnyújtással kapcsolatos egyenlő versenyfeltételek biztosítására, és ugyanakkor megfelelő alapként szolgál-e a munkavállalók szociális jogainak védelmére. Azokban az esetekben, amikor az irányelv a foglalkoztatásra vonatkozó minimumszabályok alkalmazását és érvényesítését a tagállamokra hagyta, azok az irányelvben szereplő fogalmak értelmezését illetően a Bíróság ítéleteire támaszkodtak. A Bíróságnak az irányelv elfogadása után hozott ítéletei azonban nem biztosították a szükséges jogi egyértelműséget. Ahogy a Bizottság jogosan megjegyezte, az egyértelmű normák hiánya bizonytalanságot teremtett a szabályokkal kapcsolatban, és a gyakorlatban nehézségeket okozott a szabályok végrehajtásáért felelős fogadó tagállambeli hatóságoknak, a kiküldött munkavállalót megillető bér megállapítása során a szolgáltatóknak, és a saját jogaik ismeretét illetően maguknak a kiküldött munkavállalóknak is. Ezen felül a Bíróságnak a Viking-ügyben (C-438/05), a Laval-ügyben (C-341/05), a Ruffert-ügyben (C-346/06) és a Bizottság kontra Luxemburg ügyben (C-319/06) 2007 és 2008 folyamán meghozott négy ítélete a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv eredetileg minimumszabályoknak tekintett foglalkoztatási normáit a foglalkoztatási feltételek „felső határává” alakította át. Időközben azonban a Bíróság azonban két olyan ítéletet is hozott, amely nagyobb fokú védelmet biztosít a kiküldött munkavállalók számára. A Sähköalojen ammattiliittory ügyben (C-396/13. sz. ügy) a Bíróság úgy határozott, hogy a munkavállalók bércsoportokba való besorolására vonatkozó, kollektív szerződésben foglalt, általánosan kötelező erejű és átlátható módon meghatározott különböző szabályokat a kiküldött munkavállalók esetében is alkalmazni kell. Egy ennél későbbi, a Regio-Post ügyben (C-115/14. sz. ügy) hozott ítéletben pedig a Bíróság kimondta,

hogyan a tagállamok a közbeszerzési ajánlattevők és alvállalkozóik számára előírhatják, hogy alkalmazottaik számára meghatározott összegű minimálbért fizessenek.

B. Javító célú reformok

A fenti hiányosságokra tekintettel a Bizottság erőfeszítéseket tett a munkavállalók kiküldetéséről szóló eredeti irányelv aktualizálása és a végrehajtás megerősítése érdekében. Ezek a reformok figyelembe vették az Európai Szerződések frissítéseit és a kiküldetések mértékének erőteljes növekedését.

A két fő jogalkotási javaslat:

1. A munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv érvényesítéséről szóló 2014/67/EU irányelv

A [munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv érvényesítéséről szóló 2014/67/EU irányelv](#) létrehozza azt a közös jogi keretet, amely alapján azonosíthatók a valódi munkavállalói kiküldetések, és lehetővé teszi a közös normák egységesebb végrehajtását, alkalmazását és érvényesítését. Tisztázza a kiküldetés fogalmát és meghatározza a tagállamokra háruló feladatokat a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv betartásának ellenőrzése tekintetében, különösen azokban az ágazatokban, ahol nagyobb a visszaélés kockázata, így például az építőiparban vagy a közúti fuvarozásban. Célja, hogy javítsa a kiküldetésért felelős nemzeti hatóságok közötti együttműködést azáltal, hogy érvényesíti a segítségnyújtás iránti megkeresésekre való válaszadás kötelezettségét, és határidőket állapít meg az információkérések megválaszolására. Végül az egyik tagállam által a szolgáltatókra kiszabott közigazgatási szankciókat és bírságokat most már egy másik tagállamban is végre lehet hajtani és be lehet hajtani.

2. A munkavállalók kiküldetéséről szóló felülvizsgált irányelv

2016 márciusában a Bizottság javaslatot tett a munkavállalók kiküldetéséről szóló eredeti irányelv felülvizsgálatára azzal a céllal, hogy biztosítsa a fogadó tagállam munkajogi szabályainak alkalmazását a hosszú távú kiküldetés esetében, és foglalkozzon olyan kérdésekkel, mint az egyenlő díjazás, a kollektív szerződések alkalmazhatósága és a kölcsönzött munkavállalókkal való bánásmód.

A javaslatot jelentős mértékben ellenezték: 11 tagállami parlamenti kamara nyújtott be indokolt véleményt, ezáltal elindítva a szubszidiaritás ellenőrzésére irányuló úgynevezett sárga lapos eljárást. A vélemények többsége sajnálatát fejezte ki amiatt, hogy a javaslat a tagállamok munkavállalóit versenyhátrányba hozná, továbbá hogy a tagállamok elveszítenék a kiküldött kölcsönzött munkavállalók alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeinek meghatározásához való, a munkaerő-kölcsönzésről szóló, 2008-as irányelvben biztosított jogukat.

A Bizottság, a Tanács és az Európai Parlament közötti intenzív tárgyalásokat követően a Tanács 2018. június 21-én elfogadta a felülvizsgált irányelvet. A munkavállalók kiküldetéséről szóló felülvizsgált irányelv ([\(EU\) 2018/957 irányelv](#)) 2020. július 30-tól hatályos változata a következő területeket érinti:

- Hosszú távú kiküldetések: A kiküldetés időtartama legfeljebb 12 hónap lehet, amely időszak hat hónappal meghosszabbítható (a Bizottság eredetileg 24 hónapot javasolt). Ezt követően a fogadó tagállam munkajogi jogszabályainak rendelkezései alkalmazandók.

- Javadalmazás: A fogadó országnak a helyi munkavállalókra vonatkozó minden szabályát a kiküldött munkavállalókra is alkalmazni kell az első naptól kezdve, vagyis az azonos helyen végzett azonos munkáért járó egyenlő díjazás elve alkalmazandó. A javadalmazás egyéb elemeit illetően a felülvizsgált irányelv egyértelműbb szabályokat vezet be a juttatások tekintetében, míg az utazási, az ételmezési és a szállásköltségek nem vonhatók le a munkavállalók fizetéséből. Amint azt a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv érvényesítéséről szóló irányelv is kiköti, egy nemzeti honlapon egy helyen elérhetőnek kell lennie az arra vonatkozó információknak, hogy a tagállamban melyek a javadalmazás kötelező elemei.
- Munkafeltételek: A tagállamok nagy, reprezentatív regionális vagy ágazati kollektív szerződéseket alkalmazhatnak. Korábban ez csak az építőipari ágazatban általánosan alkalmazandó kollektív szerződésekre volt érvényes. A fogadó országbeli szállásfeltételeket illetően a lakóhelyükön kívül dolgozó helyi munkavállalókra vonatkozó nemzeti szabályokat kell alkalmazni.
- Munkerő-kölcsönzés keretében kiküldött munkavállalók: A munkavállalók kiküldetéséről szóló felülvizsgált irányelv biztosítja az egyenlő bánásmódot a kiküldött kölcsönzött munkavállalók számára. A határokon átnyúló munkaerő-kölcsönzést végző cégekre ugyanazok a feltételek vonatkoznak, mint a nemzeti munkaerő-kölcsönző ügynökségekre.
- Közlekedés: Az [\(EU\) 2020/1057 irányelv](#) a közúti szállítási ágazatban dolgozó járművezetők kiküldetésére vonatkozó különös szabályokat határozza meg. A 2019. december 19-i Dohersberger-ítéletben (C-16/18) az EUB kizárta a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv hatálya alól a nemzetközi vonatokon fedélzeti szolgáltatásokat nyújtó munkavállalókat.

C. Egyéb kezdeményezések

2019-ben a Bizottság létrehozta az Európai Munkaügyi Hatóságot a munkavállalói mobilitásra és a szociális biztonságra vonatkozó szabályok helyes alkalmazásának biztosítása érdekében. 2023-ban az Európai Munkaügyi Hatóság a Bizottsággal együtt elindította az érintett érdekelt felek közötti együttműködés keretét jelentő „Posting 360” programot, amelynek célja az információcsere javítása, az igazgatási együttműködés fokozása, valamint a munkavállalók kiküldetésére vonatkozó uniós és nemzeti szabályokkal kapcsolatos ismeretek bővítése.

AZ EURÓPAI PARLAMENT SZEREPE

Az Európai Parlament vezető szerepet játszik a személyek és a szolgáltatások szabad mozgására vonatkozó jogszabályok megalkotásában,

A Parlament 2014 óta több állásfoglalásban hangsúlyozta, hogy javítani kell a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelven. A munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv felülvizsgálatáról folytatott tárgyalások során kifejezetten az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elv érvényesítésére törekedett, valamint arra, hogy a tagállamok alkalmazhassák a regionális és az ágazati vagy iparági szintű megállapodásokat. Ezen túlmenően arra törekedett, hogy a tagállamok –

felülvizsgálati záradék révén – a külföldi vállalkozásokra alvállalkozásba adás esetén ugyanazokat a nemzeti kötelezettségeket alkalmazzák.

2021 márciusában a Parlament aggodalmát fejezte ki a munkavállalók kiküldetéséről szóló felülvizsgált irányelv összehangolt értelmezésének hiánya miatt, és felszólította a Bizottságot, hogy az uniós jog egységes értelmezésének biztosítása érdekében nyújtson közvetlen segítséget a tagállamoknak az átültetés teljes folyamata során. [Az uniós szabályok hatásáról a munkavállalók és a szolgáltatások szabad mozgására: az EU-n belüli munkavállalói mobilitásról mint a munkaerőpiaci igények és készségek összehangolásának eszközéről szóló, 2021. május 20-i állásfoglalásában](#) a Parlament felhívta a figyelmet az utazó munkavállalók, köztük a kiküldött munkavállalók különösen kiszolgáltatott helyzetére a Covid19-világjárvány idején, és felszólított az európai és nemzeti szabályozási keretek strukturális hiányosságainak kezelésére. E célból a Parlament felszólított a munkavállalók kiküldetéséről szóló felülvizsgált irányelv végrehajtásának, érvényesítésének és nyomon követésének javítására, valamint egy olyan egyablakos rendszer létrehozására, ahol a munkavállalók és a munkáltatók hozzáférhetnek a munkaerő mobilitásával és kiküldetésével kapcsolatos digitális szolgáltatásokhoz.

2016-ban a Bizottság [a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendeletre, valamint a 883/2004/EK rendelet végrehajtására vonatkozó eljárás megállapításáról szóló 987/2009/EK rendelet módosításáról szóló európai parlamenti és tanácsi rendeletre](#) irányuló javaslatot nyújtott be. A javaslat egyik célkitűzése az alkalmazandó jogszabályokra vonatkozó kollíziós szabályok, valamint a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló rendelet és a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv közötti kapcsolat tisztázása volt. A javaslattal kapcsolatos tárgyalások még folyamatban vannak.

Az európai társadalombiztosítási kártya bevezetése a szociális biztonság területén a digitális jogérvényesítés és a méltányos mobilitás javítása érdekében című, [2021. november 25-i állásfoglalásában](#) a Parlament hangsúlyozta, hogy uniós szintű digitális eszközre van szükség valamennyi utazó munkavállaló, köztük a kiküldött munkavállalók számára. Ez az eszköz biztosítaná a társadalombiztosítási jogok hatékony azonosítását, nyomon követhetőségét, összesítését és hordozhatóságát, és javítaná a munkavállalói mobilitásra és a szociális biztonsági rendszerek koordinációjára vonatkozó uniós szabályok tisztességes és hatékony módon történő végrehajtását. A Bizottság 2023. szeptember 6-án [közleményt tett közzé a szociális biztonsági rendszerek koordinálása terén megvalósítandó digitalizációról](#). A közlemény ismerteti a digitalizációra vonatkozó, kidolgozás alatt álló különböző projekteket, köztük az európai társadalombiztosítási kártya (ESSPASS) projektet. Az ESSPASS projekt a jogosultságot igazoló dokumentumok kérési és fogadási folyamatának digitalizálására, valamint a valós idejű ellenőrzésre összpontosít annak érdekében, hogy a társadalombiztosítási szervek, a munkaügyi felügyelőségek, az egészségügyi szolgáltatók és más érintett szervezetek Európa-szerte azonnal ellenőrizhessék ezeket a dokumentumokat.

A kiküldetés [az Európai Munkaügyi Hatóság megbízatásának felülvizsgálatáról szóló, 2024. január 18-i parlamenti állásfoglalásban](#) is szerepelt, amelyben a Parlament kérte az Európai Munkaügyi Hatóság megbízatásának kiterjesztését a harmadik országbeli

állampolgárok munkaerő-mobilitására, különös tekintettel a színlelt kiküldetés és a színlelt önfoglalkoztatás megszüntetésére.

A témával kapcsolatos további információkért látogasson el a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság [honlapjára](#).

Aoife Kennedy

03/2024