

Nyilvános konzultáció a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről („az írásbeli tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelv”)

Háttér-dokumentum

Az írásbeli tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelvet ([91/533/EGK irányelv](#) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről) 1991. október 14-én fogadták el.

Az irányelv értelmében a munkavállalókat megilleti annak a joga, hogy röviddel a munkaviszony kezdetét követően írásbeli tájékoztatást kapjanak a munkaviszony alapvető feltételeiről. Emellett az irányelv megemlíti, hogy további tájékoztatást kell nyújtani a külföldön dolgozó munkavállalóknak a külföldre távozás előtt.

A irányelv célja szociális jellegű: javítani kívánja a munkavállalók védelmét azáltal, hogy jogaikról megfelelő tájékoztatásban részesülnek. Mivel a munkaviszony vonatkozásában írásbeli tájékoztatás szükséges, a be nem jelentett munkavégzés arányát is csökkentheti.

Az irányelvet a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta (1989) nyomán fogadták el, amelynek 9. pontja megállapítja a következőket: „Az Európai Közösség munkavállalóinak foglalkoztatási feltételeit jogszabályokban, kollektív szerződésekben vagy

munkaszerződésekben kell megállapítani az egyes országokban alkalmazott rendelkezéseknek megfelelően”.

A Bizottság jelenleg végzi az irányelv értékelését. Ebben az összefüggésben a Bizottság szeretné megismerni az érdekelt felek véleményét bizonyos alapvetően fontos kérdésekkel kapcsolatban. Ez segíteni fogja a Bizottságot abban, hogy megállapítsa, milyen előnyökkel járt az irányelv alkalmazása, és mi az, amin javítani lehetne.

1. Az irányelv tartalma

Az [irányelv](#) tíz cikket tartalmaz, és könnyen olvasható. A lenti táblázat az irányelv első öt cikkét mutatja be. A 2. cikk a jogi aktus központi rendelkezése; e cikk megállapítja azt az elvet, amely szerint a munkaadók kötelesek értesíteni a munkavállalókat a munkaviszony alapvető feltételeiről, többek között a következőkről: a munka leírása, a munkaviszony kezdetének időpontja, ideiglenes munkaszerződés vagy munkaviszony esetében a munkaviszony időtartama, a fizetett szabadság mértéke és a munkaidő.

1. szövegdoxoz: Az irányelv 1-5. cikkének bemutatása

Az **1. cikk** megállapítja, kiket kell a munkafeltételeikről tájékoztatásban részesíteni: minden fizetett munkavállalót, aki munkaszerződéssel vagy munkaviszonnal rendelkezik. A tagállamok ugyanakkor élhetnek a lehetőséggel, hogy az irányelvet a munkavállalók bizonyos csoportjai esetében – például akik olyan munkaviszonnal rendelkeznek, amelynek teljes időtartama nem haladja meg az egy hónapot, vagy amelyben a munkahét nem haladja meg a nyolc órát – ne alkalmazzák. Az irányelv nem tisztázza a munkavállaló fogalmát. A tagállamok hatásköre, hogy saját meghatározásaik szerint állapítsák meg, ki számít munkavállalónak.

A **2. cikk** a jogi aktus központi rendelkezése; megállapítja azt az elvet, amely szerint a munkaadók kötelesek értesíteni a munkavállalókat a munkaviszony alapvető feltételeiről. Ezek az alapvető feltételek (legalább) a következők:

- a) az érintett felek (személyi) adatai;
- b) a munkavégzés helye; amennyiben nincs állandó vagy fő munkavégzési hely, utalás arra, hogy a munkavállaló különböző munkahelyeken, mint a vállalkozás bejegyzett székhelyén, illetve, adott esetben, a munkaadó lakóhelyén végez munkát;
- c) i. a munkavállaló által végzendő munka megnevezése, fokozata, jellege vagy kategóriája; vagy
ii. a munka rövid meghatározása, illetve leírása;
- d) a munkaszerződés hatálybalépésének vagy a munkaviszony kezdetének időpontja;
- e) ideiglenes munkaszerződés vagy munkaviszony esetében a munkaviszony várható időtartama;

- f) a munkavállalót megillető éves fizetett szabadság mértéke, illetve ha ez a tájékoztatás időpontjában nem állapítható meg, a fizetett szabadság kiadásának és meghatározásának módszere;
- g) a munkaadó és a munkavállaló által betartandó felmondási idő tartama a munkaszerződés, illetve a munkaviszony felbontásakor, vagy, ha ez a tájékoztatás időpontjában nem állapítható meg, a felmondási idő meghatározásának módszere;
- h) a munkavállalót megillető alapfizetés, a díjazás egyéb összetevői és a kifizetés gyakorisága;
- i. a munkavállaló rendes munkanapjának, illetve munkahetének időtartama;
- j) adott esetben:
- i. a munkavállaló munkakörülményeit meghatározó kollektív szerződések;
 - vagy
 - ii. ha a kollektív szerződéseket a vállalkozáson kívüli, paritáson alapuló testületek vagy intézmények kötik meg, annak az illetékes testületnek vagy illetékes, paritáson alapuló intézménynek a megnevezése, amelynek keretében a megállapodásokat megkötötték.

Ez a felsorolás nem kimerítő: elvben a munkaviszony valamennyi alapvető feltételéről tájékoztatást kell nyújtani, nem csupán az irányelv által felsoroltakról. A gyakorlatban ugyanakkor e lista elsőrendű fontosságú, és a szükséges információk szabványcsomagjának tekinthető.

A **3. cikk** értelmében a tájékoztatást a munkaviszony kezdetét követő legfeljebb két hónapon belül, írásba foglalva kell átadni a munkavállalónak.

A **4. cikk értelmében**, ha a munkavállalóknak több mint egy hónapnál tovább külföldön kell munkát végeznie, kiegészítő tájékoztatásban kell részesülniük. E munkavállalókat tájékoztatni kell a következőkről:

- a külföldi munkavégzés időtartama;
- a pénznem megnevezése, amelyben a javadalmazás kifizetésre kerül;
- adott esetben a külföldi munkavégzéshez kapcsolódó természetbeni vagy készpénzjuttatások;
- adott esetben a munkavállaló hazatérésének feltételei.

Az **5. cikk** értelmében, ha a 2. és 4. cikkben említett adatok változása esetén a munkavállalónak egy hónapon belül írásban tájékoztatnia kell a munkavállalókat.

2. Az irányelv célkitűzései

A már említettek szerint az irányelv célja elsősorban szociális jellegű. Kifejezett szándéka, hogy javítsa a munkavállalók védelmét abban az esetben, ha jogaikat nem tartják tiszteletben vagy megsértik. Ahhoz, hogy a munkavállaló biztosítani tudja jogainak tiszteletben tartását, először tisztában kell lennie azokkal.

Az irányelv emellett nagyobb munkaerő-piaci átláthatóságra is törekszik. Az átláthatóság azt jelenti, hogy könnyen azonosítható, mely munkafeltételek alkalmazandók a munkavállalók adott csoportjára. Például, ha egy meghatározott uniós területen könnyen beazonosíthatók

az egészségügyi vagy az építőipari ágazatban dolgozó munkavállalókra vonatkozó általános munkafeltételek, az azt jelenti, hogy ezekben az ágazatokban az átláthatóság megfelelő mértékű. Az átláthatóság ezért nem csupán a munkavállalók, hanem a hatóságok számára is hasznos (a be nem jelentett munkavégzés visszaszorítására irányuló erőfeszítéseik során), valamint a munkaadók és a jogbiztonságot igénylő potenciális befektetők számára is.

Az értékelés emellett azt is meg kívánja állapítani, hogy a közvetlenül elvártakon kívül járt-e más előnyökkel is az irányelv. Például bizonyíték gyűjthető arról, hogy az irányelv elősegíti-e, hogy a munkavállalókra jobb munkafeltételek vonatkozzanak.

3. Az értékelés indoka

A minőségi jogalkotásra vonatkozó, a közelmúltban elfogadott iránymutatások alapján az értékelés annak a tényeken alapuló megítélése, hogy az uniós fellépés i. hatékony és eredményes volt-e, ii. megfelelt-e a szükségleteknek és célkitűzéseknek, III. összhangban van-e önmagában, valamint más uniós szakpolitikai fellépésekkel, továbbá iv. uniós szinten képvisel-e hozzáadott értéket ¹.

Az Európai Bizottság elindította a Célravezető és hatásos szabályozás programot (REFIT)². A REFIT általános célja, hogy az uniós jogot egyszerűbbé és célravezetővé tegye, továbbá csökkentse a szabályozási költségeket, hozzájárulva egy egységes, stabil és kiszámítható, a növekedést és munkahelyteremtést támogató szabályozási kerethez.

¹ A minőségi jogalkotásra vonatkozó iránymutatás, SWD(2015) 111 final, 49.. o.

² További információk: http://ec.europa.eu/smart-regulation/refit/index_hu.htm

Az írásbeli tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelvet 1991-es elfogadása³ óta még sosem vizsgálták mélyrehatóan, és a megállapítások szerint REFIT-értékelésre érdemes⁴.

Az értékelést a munkaerőpiacon bekövetkezett változások és a munkaügyi kapcsolatok fokozódó sokfélesége is indokolja. A határozatlan idejű szerződések és az atipikus foglalkoztatás olyan közismert formái mellett, mint a határozott ideig tartó munkaviszony és a részmunka, új foglalkoztatási formák jelentek meg vagy alakultak ki. A lenti táblázat néhány új foglalkoztatási forma fogalom meghatározását tartalmazza.

1. táblázat Az „új foglalkoztatási formák” meghatározása az írásbeli tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelv értékelése céljából

Távmunka	A munkaszervezés/munkavégzés információtechnológiai eszközök használatával megvalósuló olyan formája, amely a munkaadó telephelyén is történhetne, de rendszeresen a munkaadó telephelyén kívüli helyen valósul meg.
Munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés	Egy kölcsönvevő vállalkozásnál való ideiglenes, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre történő kikölcsönzés céljából egy munkaerő-kölcsönzővel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállaló.
„Nulla órás” szerződések (például készenléti szerződések)	Tartós munkaszerződéssel rendelkező munkavállaló, garantált munkavégzés nélkül.
Munkaerő-megosztás	A munkavállalót munkaadók egy csoportja (akik nem munkaerő-kölcsönző hagyományos ügyfelei) közösen foglalkoztatja. A munkavállalót a különböző vállalatok rotációban foglalkoztatják.
Munkakörmegosztás	Egyetlen munkaadó két vagy több munkavállalót alkalmaz egy adott munkakör betöltésére.
Utalványalapú foglalkoztatás	A munkaügyi kapcsolat és az ehhez kapcsolódó fizetés utalványalapú, nem pedig munkaszerződés-alapú. A legtöbb esetben a munkavállaló jogállása valahol az alkalmazotti és az önálló vállalkozói jogállás között helyezkedik el.
Ideiglenes szerződés	A munkavállalót – aki rendszerint magasan képzett szakértő – ideiglenesen alkalmazza a munkáltató, gyakran egy adott projekt lebonyolítása vagy egy konkrét probléma megoldása érdekében. A hagyományos határozott ideig tartó munkaviszonnyal szemben az ideiglenes szerződés tartalmaz konzultációs elemeket, de a szakértő

³ A végrehajtását ugyanakkor (Horvátország kivételével) minden tagállam esetében vagy maga a Bizottság megvizsgálta, vagy a Bizottság által rendelt tanulmány keretében értékelték (a jelentés és a tanulmányok a következő linken érhetők el: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=hu&intPageId=202.com>)

⁴ „Célravezető és hatásos szabályozás program (REFIT): eredmények és következő lépések”, COM (2013) 685. Lásd még a Bizottság 2015. és 2016. évi munkaprogramját, különösen a 26. REFIT-fellépés 3. mellékletét és a 23. REFIT-kezdeményezés 2. mellékletét.

	jogállása inkább alkalmazotti, mint külső tanácsadói.
Ikt-alapú, helyileg változó munkahely	A munkavállaló (akár alkalmazott, akár önfoglalkoztató) munkavégzése a munkaadó telephelyén kívüli különféle lehetséges helyszíneken valósul meg (például otthon, ügyfél telephelyén, útközben), modern technológia, pl. laptop, táblagép használatával. Ez eltér a hagyományos távmunkától, mivel még kevésbé „helyhez kötött”.
A foglalkoztatás kollaboratív modelljei	<ul style="list-style-type: none"> • Ernyőszervezetek, amelyek specifikus adminisztratív szolgáltatásokat – például számlakiállítás ügyfeleknek, adózási kérdések – kínálnak. • Közösségi munkavégzés (co-working), például a munkaterek, a háttérmunka (back office) és a támogató feladatok megosztása. A megosztott munkatér nem feltétlenül fizikai, lehet virtuális találkozóhely, amely elősegíti az együttműködést. • Szövetkezetek, amelyek közös tulajdonú, demokratikusan irányított vállalkozások, ahol a tagok a termelés, a forgalomba hozatal és a stratégiai irányítás terén intenzív együttműködést valósítanak meg. A közösségi munkavégzéssel ellentétben itt nincs közös helyszín. A szövetkezetek nem kizárólag az önálló vállalkozók számára állnak nyitva.

Az írásbeli tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelv csak a munkavállalónak nyújtott tájékoztatás mértékét szabályozza; nem engedélyez és nem tilt foglalkoztatási formákat.

Ugyanakkor a foglalkoztatás ezen új formái az irányelv alkalmazása szempontjából kihívást jelentenek. Az irányelv értelmében a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy az a munkavállalóknak a tagállamban érvényes fogalommeghatározása szerinti valamennyi személyre vonatkozzon. A munkavállaló fogalommeghatározása azonban tagállamonként változó. A gyakorlatokat például egyes országokban munkavállalóknak tekintik, míg más tagállamokban nem.

Az irányelv kedvezményezettjeinek pontos kategóriáit érintő bizonytalanság egyre kritikusabbá válik napjainkban, a foglalkoztatás új formáinak megjelenésével. Az Európai Bizottság számára nem egyértelmű, hogy a tagállamok miként biztosítják, hogy az új foglalkoztatási formák szerint alkalmazott munkavállalók megkapják az irányelvben előírt információkat (a helyzet alaposabb megismerése érdekében a Bizottság megvizsgálja a tagállamok jogszabályait és gyakorlatát).

A jelenlegi kérdőívben a Bizottság azt szeretné megtudni, hogy a tagállamok közötti egységes gyakorlat hiánya jelenthet-e problémát. Célszerű lenne-e az irányelvben kifejezett módon megerősíteni, hogy az a foglalkoztatás új formái keretében dolgozó munkavállalókra is vonatkozik?

4. Következtetés

A Bizottság bízik abban, hogy a nyilvános konzultáció útján számos érdekelt fél véleményét megismerheti az írásbeli tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelvvel kapcsolatban.
