



Európai
Bizottság



GYAKORLATI ÚTMUTATÓ A KIKÜLDETÉSRŐL

Szociális
Európa

KAPCSOLATBA SZERETNE LÉPNI AZ EU-VAL?

Személyesen

Az Európai Unió területén több Europe Direct információs központ is működik. Keresse meg az Önhöz legközelebb eső központot: https://europa.eu/european-union/contact_hu

Telefonon vagy e-mailben

A Europe Direct központok feladata, hogy megválaszolják a polgárok Európai Unióval kapcsolatos kérdéseit. Vegye igénybe a szolgáltatást

- az ingyenesen hívható telefonszámon: 00 800 6 7 8 9 10 11 (bizonyos szolgáltatók számíthatnak fel díjat a hívásért),
- a rendes díjszabású telefonszámon: (+32 2) 29-99-696, vagy
- e-mailen: https://europa.eu/european-union/contact_hu

INFORMÁCIÓKAT KERES AZ EU-RÓL?

Online

Az EUROPA portál tájékoztatással szolgál az Európai Unióról az EU összes hivatalos nyelvén: https://europa.eu/european-union/index_hu

Uniós kiadványok

A következő címen uniós kiadványok tölthetők le/rendelhetők meg díjmentesen/fizetés ellenében:

<https://publications.europa.eu/hu/publications>. Ha bizonyos ingyenes kiadványokból több példányra van szüksége, rendeljen a Europe Direct központtól vagy hazájának helyi információs központjától (lásd: https://europa.eu/european-union/contact_hu).

Uniós jogszabályok és kapcsolódó dokumentumok

Az EUR-Lex portálról bármelyik hivatalos nyelven letölthetők az EU jogi tartalmai és az 1952-től megjelenő jogszabályai: <http://eur-lex.europa.eu>

Az EU által gondozott nyílt hozzáférésű adatok

A nyílt hozzáférésű adatok európai uniós portálja (<http://data.europa.eu/euodp/hu>) uniós adatkészletekhez biztosít hozzáférést. Az adatok kereskedelmi és nem kereskedelmi célból egyaránt díjmentesen letölthetők és felhasználhatók.

Kézirat lezárásának időpontja: 2019. Szeptember

Az alábbi információk esetleges felhasználásáért sem az Európai Bizottság, sem pedig a Bizottság nevében eljáró más személy nem tehető felelőssé.

Luxembourg: Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2019

© Európai Unió, 2019

Fényképek: © Shutterstock

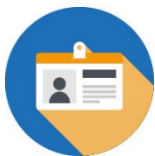
A további felhasználás a forrás feltüntetése esetén engedélyezett.

Az Európai Bizottság dokumentumainak további felhasználására vonatkozó politikát a 2011/833/EU határozat (HL L 330., 2011.12.14., 39. o.) szabályozza.

Az európai uniós szerzői jogi védelem alatt nem álló fényképeket és más anyagokat a szerzői jog tulajdonosának előzetes engedélyével lehet csak felhasználni vagy többszörözni. Engedélyért közvetlenül a jogtulajdonosokhoz kell fordulni.

1	BEVEZETÉS	5
1.1	Miért van szükség erre a dokumentumra?	5
1.2	A szabályok rövid áttekintése	6
2	A KIKÜLDÉS ELŐTT	7
2.1	Mikor tervezhetik a vállalkozások munkavállalók más tagállamba való kiküldését?	7
2.2	Be kell-e tartanom bármilyen alaki követelményt, mielőtt szolgáltatásnyújtást kezdenék egy másik tagállamban?	8
2.3	Nagyon rövid időre munkavállalók kiküldését tervezem. Ugyanezek a szabályok alkalmazandók-e?	9
2.4	Mi a helyzet a más tagállamba irányuló „üzleti utakkal”? A kiküldetésre vonatkozó szabályok alkalmazandók-e a munkavállalók külföldi kiküldetésére?	10
2.5	Harmadik országbeli állampolgár kiküldhető-e valamely tagállamba?	11
2.6	Miről rendelkeznek az uniós jogszabályok a kiküldött munkavállalók foglalkoztatási feltételeinek tekintetében?	11
2.7	Mit jelent a „díjazás” a munkavállalók kiküldetésével összefüggésben?	12
2.8	Vannak-e külön foglalkoztatási feltételek a kiküldött kölcsönzött munkavállalók esetében?	13
2.9	A kölcsönvevő vállalkozás szintjén kötött kollektív szerződések (annak ellenére, hogy nem általánosan alkalmazandók) alkalmazandók-e a kiküldött kölcsönzött munkavállalókra is?	14
2.10	A munkaező-kölcsönzőtől hogyan várható el, hogy ismerje a kölcsönvevő vállalkozásnál alkalmazott foglalkoztatási feltételeket (főként akkor, ha azokat a vállalkozás szintjén létrejött kollektív szerződés határozza meg)?	14
2.11	A kölcsönvevő vállalkozás kiküldhet-e más tagállamba kiküldött kölcsönzött munkavállalót („láncolatszerű kiküldés”)?	14
2.12	Munkavállalók hosszú távra való kiküldését tervezem. Milyen konkrét szabályok vonatkoznak a hosszú távú kiküldetésekre?	15
2.13	Mit jelent az indokolással ellátott értesítés?	16
2.14	Hol találok információkat a kiküldött munkavállalók foglalkoztatási feltételeiről?	16
2.15	A tagállamok kötelesek-e közölni a díjazás összegét, amelyre a területükre kiküldött munkavállalók jogosultak?	16
2.16	Milyen jellegű kollektív szerződéseket kell figyelembe venni?	17
2.17	A tagállamok kötelesek-e az egységes nemzeti honlapon közölni bármely, a kiküldött munkavállalókra vonatkozó kollektív szerződés szövegét?	17
2.18	A munkáltatók kiküldhetnek-e frissen felvett munkavállalókat?	18
2.19	Milyen tájékoztatást kell adnia a munkáltatónak a munkavállaló részére a kiküldetés előtt?	18

2.20	A munkáltatónak ki kell-e fizetnie vagy meg kell-e térítenie a kiküldött munkavállalók utazási költségeit?.....	19
2.21	Milyen foglalkoztatási feltételek vonatkoznak az „üzleti úton” lévő munkavállalókra?.....	19
3	A KIKÜLDETÉS ALATT.....	20
3.1	A kiküldött munkavállaló munkáltatóját egy szakszervezet kollektív tárgyalások folytatása céljából megkeresi. Ez összhangban van-e az uniós jogszabályokkal?.....	20
3.2	A tagállamok hogyan tárhatják fel a nem valódi kiküldetést?.....	20
3.3	Ellenőrzés esetén milyen dokumentumoknak kell rendelkezésre állniuk?.....	21
3.4	A fogadó tagállamok munkaügyi felügyelői elutasítják a kiküldetési juttatás díjazására minősítését. Ez helyes-e az uniós jogszabályok szerint?.....	22
3.5	A munkáltatóm levonhatja-e a fizetéséből a szállás- és az étkezési költségeket?.....	24
3.6	A fogadó tagállam kérheti-e, hogy eleget tegyek az utazási, étkezési és szállásköltségek megtérítésére vonatkozó rendelkezéseinek?.....	24
3.7	Alvállalkozói lánc esetén ki vonható felelősségre a követelmények betartásáért?.....	25
3.8	Lehetséges-e alvállalkozói felelősségi rendszert bevezetni kizárólag határokon átnyúló helyzetekben?.....	25
3.9	A munkáltatóm nem fizeti rendesen a járandóságomat. Benyújthatok-e panaszt, vagy indíthatok-e bírósági eljárást a fogadó tagállamban?.....	25
3.10	Ellenőrzést követően szigorú szankció előírására került sor. Ez összhangban van-e az uniós jogszabályokkal?.....	26
4	A KIKÜLDETÉS UTÁN.....	27
4.1	Benyújthatok-e panaszt vagy indíthatok-e bírósági eljárást a munkáltatóm ellen a kiküldetési megbízatás vége után? Ezt a fogadó vagy a küldő tagállamban tegyem-e meg?.....	27
4.2	A fogadó tagállam kérhet-e a kiküldetéssel kapcsolatos dokumentumokat a kiküldetés vége után?.....	27



1 BEVEZETÉS

A munkavállalók kiküldetéséről szóló uniós jogszabályok azzal biztosítják a kiküldött munkavállalók védelmét a szolgáltatásnyújtás szabadsága tekintetében a kiküldetésük során, hogy kötelezően alkalmazandó rendelkezéseket állapítanak meg a munkakörülményekre, valamint a munkavállalók egészségének védelmére és biztonságára vonatkozóan. A szolgáltatásnyújtás szabadsága méltányos gyakorlásának biztosítása és a munkavállalók védelmének javítása érdekében a Juncker-féle Bizottság kezdeményezte a munkavállalók kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv felülvizsgálatát, amelyet a társjogalkotók az (EU) 2018/957 irányelvként fogadtak el. A kiküldetésre vonatkozó szabályok egységes alkalmazásának biztosítása érdekében a társjogalkotók a 96/71/EK irányelv végrehajtásáról szóló 2014/67/EU irányelvet is elfogadták.

A jogi keret reformja a munkaerő belső piacon belüli méltányos mobilitásának biztosítását célozza. E célból a Juncker-Bizottság javaslatot tett az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozására is, amely az (EU) 2019/1149 rendelettel jött létre. Az Európai Munkaügyi Hatóság feladatai a következők: a munkaerő-mobilitásra vonatkozó uniós jogszabályok, többek között a munkavállalók kiküldetésére vonatkozó szabályok nemzeti hatóságok

által végrehajtásának támogatása, a magánszemélyek, a munkáltatók és a szociális partnerszervezetek információkhoz való hozzáféréseinek megkönnyítése, a nemzeti hatóságok közötti, határokon átnyúló viták során történő közvetítés, valamint a tagállamok közötti együttműködés támogatása a be nem jelentett munkavégzés elleni küzdelemben.

1.1 MIÉRT VAN SZÜKSÉG ERRE A DOKUMENTUMRA?

Ez a dokumentum segítséget kíván nyújtani a munkavállalóknak, a munkáltatóknak és a nemzeti hatóságoknak a munkavállalók kiküldetésére vonatkozó szabályok megértésében, mivel azok a 2014/67/EU és az (EU) 2018/957 irányelv elfogadásával felülvizsgálat tárgyát képezték. E szabályok megértése elengedhetetlen ahhoz, hogy a munkavállalók tisztában legyenek a jogaikkal, valamint hogy a szabályokat a nemzeti hatóságok és a munkáltatók az EU egész területén helyesen és következetesen alkalmazzák.

Felhívjuk a figyelmet arra, hogy az (EU) 2018/957 irányelvet átültető nemzeti intézkedések csak 2020. július 30-tól alkalmazandók.

A dokumentum a könnyebb tanulmányozhatóság érdekében úgy épül fel, hogy kérdéseket válaszol meg, azok szokásos felmerülésének sorrendjében: azaz sorra veszi, mi a teendő a munkavállalók kiküldetése előtt, a kiküldetés alatt és a kiküldetés után. Ez a dokumentum gyakorlati útmutató a kiküldetéshez. Nem minősül az irányelvekben foglalt rendelkezések jogi értelmezésének.

1.2 A SZABÁLYOK RÖVID ÁTTEKINTÉSE

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (a továbbiakban: EUMSZ) 56–62. cikke megállapítja az Unión belüli szolgáltatásnyújtás szabadságát. Az EUMSZ 57. cikke kimondja, hogy a szolgáltatást nyújtó személy a szolgáltatásnyújtás érdekében tevékenységét ideiglenesen a szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállamban is folytathatja az ezen állam saját állampolgáira irányadó feltételek szerint. A szolgáltatásnyújtás szabadsága magában foglalja a szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállamban letelepedett szolgáltató azon jogát, hogy szolgáltatásnyújtás céljából ideiglenesen más tagállamba küldjön ki munkavállalókat.

A Bíróság ítélezési gyakorlata szerint a szolgáltatásnyújtás szabadsága valamely törvényes célkitűzés elérése – például a munkavállalók védelme – érdekében korlátozható, amennyiben az érintett intézkedések alkalmasak az adott célkitűzés elérésének biztosításához, és nem lépik túl az eléréséhez szükséges mértéket.

A munkavállalók kiküldetésére vonatkozó uniós jogalkotási keret különböző jogi aktusokból áll.

Ami a kiküldött munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó feltételeket illeti, három irányelv (*a továbbiakban, mindhárom irányelvre történő hivatkozás esetén: a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelvek*) hatályos:

- ▶ a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv;
- ▶ a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv érvényesítéséről és a belső piaci információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről szóló 1024/2012/EU rendelet (az IMI-rendelet) módosításáról szóló 2014/67/EU irányelv; valamint
- ▶ a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról szóló (EU) 2018/957 irányelv. Ezen irányelv rendelkezései csak 2020. július 30-tól alkalmazandók. E dátumig a 96/71/EK irányelv az eredeti szövegezésében hatályos marad.

Ami a szociális biztonságot illeti, a (96/71/EK irányelv értelmében) kiküldött munkavállalók biztosíthatóságát a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendelet 12., 13. és 16. cikke, valamint a végrehajtásáról szóló 987/2009/EK rendelet szabályozza. Ezek a rendeletek biztosítják azt a jogi keretet, amely meghatározza, hogy a kiküldött munkavállaló melyik tagállamban biztosítandó, és előírja, milyen egyéb feltételeket kell teljesíteni ahhoz, hogy az adott személy továbbra is azon tagállam szociális biztonsági jogszabályainak hatálya alá tartozzon, amely tagállamban szokásosan munkavállalóként folytat tevékenységet.

Az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló, közelmúltban elfogadott (EU) 2019/1152 irányelv előírja, hogy minden munkavállalót tájékoztatni kell a munkaviszony alapvető szempontjairól. 2022. augusztus 1-jétől ez a követelmény váltja fel a 91/533/EGK irányelv szerinti tájékoztatási kötelezettséget. Az (EU) 2019/1152 irányelv 6. cikke előírja, hogy a munkáltatók kötelesek tájékoztatni a más tagállamokba küldött munkavállalókat a kiutazásuk előtt, továbbá kiegészítő információkkal kötelesek ellátni a 96/71/EK irányelv értelmében kiküldött munkavállalókat (lásd a 2.19 kérdést).



2 A KIKÜLDETÉS ELŐTT

2.1 MIKOR TERVEZHETIK A VÁLLALKOZÁSOK MUNKAVÁLLALÓK MÁS TAGÁLLAMBA VALÓ KIKÜLDÉSÉT?

A munkavállalók kiküldetése határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás keretében történik. A szolgáltatásnyújtás szabadságát kizárólag olyan vállalkozások élvezhetik, amelyek az egyik tagállamban jogszerűen letelepedettek (a továbbiakban: küldő tagállam). A vállalkozások akkor minősülnek letelepedettnek, ha határozatlan ideig és a szolgáltatásnyújtási tevékenység tényleges helyszínéről működtetett stabil infrastruktúra felhasználásával folytatnak gazdasági tevékenységet.

Ami a foglalkoztatási feltételeket illeti, a munkavállalók kiküldetése a 96/71/EK irányelv hatálya alá tartozik, ha az alábbi helyzetek egyikében lévő vállalkozás határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás keretében és korlátozott ideig folyamodik hozzá:

(a) szolgáltatási szerződést kötött a szolgáltatások címzettjének minősülő, más tagállamban (a továbbiakban: fogadó tagállam) működő féllel *(a továbbiakban: szolgáltatási szerződés keretében történő kiküldetés)*; vagy

(b) ugyanazon csoport tulajdonát képező, más tagállam területén lévő létesítményhez vagy vállalkozáshoz szándékozik munkavállalót kiküldeni *(a továbbiakban: csoporton belüli kiküldetés)*; vagy

(c) munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás vagy munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozás, és más tagállam területén letelepedett vagy ott működő kölcsönvevő vállalkozástól tervez munkavállalót kikölcsönözni *(a továbbiakban: munkaerő-kölcsönzés keretében történő kiküldetés)*.

Mindezekben az esetekben a vállalkozás kizárólag akkor küldhet ki munkavállalót a 96/71/EK irányelv értelmében, ha a kiküldetés teljes időtartama alatt munkaszerződés áll fenn a munkavállalóval.

2.2 BE KELL-E TARTANOM BÁRMILYEN ALAKI KÖVETELMÉNYT, MIELŐTT SZOLGÁLTATÁSNYÚJTÁST KEZDENÉK EGY MÁSIK TAGÁLLAMBAN?

Igen.

Szociális biztonsági célból a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK és 987/2009/EK rendelet előír a fogadó tagállamban alkalmazandó alakí követelményeket: a munkavállalókat más tagállamba kiküldő vállalkozásnak fel kell vennie a kapcsolatot a kiküldő tagállam illetékes intézményével, és amennyiben lehetséges, ezt a kiküldetést megelőzően kell megtennie. Az illetékes intézménynek A1 jelű igazolást kell adnia a munkavállaló számára, amelyben tanúsítja, hogy a munkavállaló egy konkrét időpontig a 883/2004/EK és a 987/2009/EK rendelet kiküldött munkavállalókra vonatkozó különleges szabályainak a hatálya alá tartozik. Az igazolásnak azt is tartalmaznia kell, hogy milyen feltételek mellett tartozik a munkavállaló a kiküldött munkavállalókra vonatkozó különleges szabályok hatálya alá. Lásd még az EU-ban, az EGT-ben és Svájcban alkalmazandó jogszabályokról szóló gyakorlati útmutatót¹.

Ami a kiküldött munkavállalók foglalkoztatási feltételeit illeti, a 2014/67/EU irányelv lehetővé teszi, de nem teszi kötelezővé a fogadó tagállam számára további adminisztratív követelmények és ellenőrzési intézkedések előírását, amennyiben azok az uniós jog szerint indokoltak és arányosak.

A 2014/67/EU irányelv 9. cikkének (1) bekezdése így lehetővé teszi a fogadó tagállam számára, hogy a **kiküldetés előtt** különösen az alábbi adminisztratív intézkedéseket előírja:

- ▶ arra vonatkozó kötelezettség, hogy a felelős nemzeti illetékes hatóságokhoz legkésőbb a szolgáltatásnyújtás megkezdésekor egyszerű nyilatkozatot kell benyújtani, amely tartalmazza az ahhoz szükséges releváns információkat, hogy a munkavégzés helyén tényszerűen ellenőrizhetők legyenek többek között a következők:
 - a szolgáltató kiléte;
 - előzetes becslés az egyértelműen azonosítható kiküldött munkavállalók számáról;
 - az összekötő és a kapcsolattartó személy;
 - a kiküldetés tervezett időtartama, kezdete és vége;
 - a munkavégzés helyének címe(i); valamint
 - a kiküldetésre okot adó szolgáltatások jellege;
- ▶ a fogadó tagállambeli illetékes hatóságokkal való kapcsolattartásért felelős személy kijelölésére vonatkozó kötelezettség;
- ▶ képviselőként eljáró kapcsolattartó személy kinevezésére vonatkozó kötelezettség, akin keresztül az érintett szociális partnerek kapcsolatba léphetnek a szolgáltatóval a fogadó tagállamon belüli kollektív tárgyalásokba való bevonásának céljából.

Felhívjuk figyelmét arra, hogy a fogadó tagállamok jogosultak más adminisztratív követelményeket bevezetni, amennyiben azok indokoltak és arányosak.

1 Gyakorlati útmutató az Európai Unióban, az Európai Gazdasági Térségben és Svájcban alkalmazandó jogszabályokról – elérhető itt: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en>

A GYAKORLATBAN

A tagállamok többsége elektronikus rendszert vezetett be az előzetes nyilatkozathoz.

Ha meg szeretné tudni, hogy ezek közül mely intézkedések hatályosak a különböző tagállamokban, tanulmányozza ezt a dokumentumot² vagy keresse fel az „Európa Önökért” honlap oldalairól elérhető egységes hivatalos nemzeti honlapokat: https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_en.htm

2.3 NAGYON RÖVID IDŐRE MUNKAVÁLLALÓK KIKÜLDÉSÉT TERVEZEM. UGYANEZEK A SZABÁLYOK ALKALMAZANDÓK-E?

Ami a kiküldött munkavállalók foglalkoztatásának feltételeit illeti, a 96/71/EK irányelv minden kiküldetésre alkalmazandó, függetlenül azok időtartamától. Az irányelv egyes rendelkezései azonban nem alkalmazandók a rövid távú kiküldetésre, illetve lehetővé teszik, hogy a fogadó tagállamok ne alkalmazzák a kiküldetésekre vonatkozó szabályait a rövid távra szóló kiküldetésekre.

Először is létezik egy kötelező kivétel az áruk első összeszerelése, és/vagy első beszerelése esetében, amikor a kiküldetés nem haladja meg a nyolc napot. Ezekben az esetekben az irányelv minimális éves fizetett szabadságra és díjazásra vonatkozó szabályai nem alkalmazandók (a kivétel az építőipari ágazatra nem vonatkozik).

Másodszor, a fogadó tagállamoknak vannak választási lehetőségeik:

- ▶ a szociális partnerekkel való egyeztetést követően dönthetnek úgy, hogy nem alkalmazzák a minimális éves fizetett szabadságra és díjazásra vonatkozó szabályokat, amikor a kiküldetés időtartama nem haladja meg az egy hónapot egy egyéves referenciaidőszak alatt;
- ▶ kivételeket tehetnek lehetővé a kollektív szerződések szerinti díjazásra vonatkozó szabály alól szolgáltatási szerződés keretében történő kiküldetések vagy csoporton belüli kiküldetések esetében, amennyiben a kiküldetés időtartama nem haladja meg az egy hónapot. Megjegyzendő, hogy ez a munkaező-kölcsönzés keretében történő kiküldetés esetén nem lehetséges;
- ▶ nem alkalmazzák a minimális éves fizetett szabadságra és díjazásra vonatkozó szabályokat azon az alapon, hogy az elvégzendő munka mennyisége nem jelentős. Megjegyzendő, hogy ez a munkaező-kölcsönzés keretében történő kiküldetés esetén nem lehetséges.

A fent említett időszakok egy évig tartó referenciaidőszakra számítandók. Az ilyen számításokhoz figyelembe veszik azokat a megelőző időszakokat, amelyekben az állást kiküldött munkavállalóval töltötték be.

Megjegyzendő, hogy a 96/71/EK irányelv összes többi rendelkezése továbbra is alkalmazandó az érintett munkavállalókra.

Megjegyzendő, hogy egyes fogadó tagállamok a rövid távra szóló kiküldetéseket, illetve egyéb kiküldetéstípusokat mentesítettek bizonyos kötelezettségek – különösen a kiküldetés előtti nyilatkozattételre vonatkozó kötelezettség – alól, melyeket a 2014/67/EU irányelv 9. cikke szerinti nemzeti ellenőrzési intézkedések keretében érvényesítenek.

² A végrehajtási jelentés I. mellékletére mutató link.

A GYAKORLATBAN ALKALMAZOTT ELTÉRÉSEK

BELGIUM

A határokon átnyúló szolgáltatást nyújtóknak a munkavállalók Belgiumba való kiküldése előtt a [Limosa](#) platformon keresztül nyilatkozatot kell tenniük.

Mindazonáltal egyes tevékenységeket végzők mentesülnek a nyilatkozattételre vonatkozó kötelezettség alól, különösen a következők:

- ▶ a nemzetközi személyszállítási és áru fuvarozási ágazatban dolgozó munkavállalók (a belföldi fuvarozás kivételével);
- ▶ zárt körű értekezleteken (stratégiai tárgyalásokon, ügyfelekkel folytatott szerződéstárgyalásokon, teljesítményértékeléseken stb.) részt vevő munkavállalók;
- ▶ gépeken vagy berendezéseken sürgős karbantartási vagy javítási munkák végzésére kötelezett szaktechnikusok (havonta öt napnál kevesebb ideig);
- ▶ sportolók: külföldi vállalatoknál dolgozó munkavállalók, ha nemzetközi sportversenyre utaznak;
- ▶ nemzetközi hírvű művészek, ha a tartózkodásuk nem haladja meg negyedévenként a 21 napot;
- ▶ fogadó egyetemen vagy tudományos intézetben tudományos programban részt vevő tudományos szakemberek, amennyiben a tartózkodás naptári évenként nem haladja meg a három hónapot.

A rövid távú kiküldetésekre vonatkozó szociális biztonsági szabályokért lásd a 2.4 kérdést.

2.4 MI A HELYZET A MÁS TAGÁLLAMBA IRÁNYULÓ „ÜZLETI UTAKKAL”? A KIKÜLDETÉSRE VONATKOZÓ SZABÁLYOK ALKALMAZANDÓK-E A MUNKAVÁLLALÓK KÜLFÖLDI KIKÜLDETÉSÉRE?

Azok a munkavállalók, akiket munkavégzés céljából ideiglenesen más tagállamba küldenek, de **nem nyújtanak szolgáltatást**, nem minősülnek kiküldött munkavállalóknak. Ez a helyzet áll fenn például a (szolgáltatásnyújtás nélküli) üzleti úton lévő, a konferenciákon, értekezleteken, vásárokon, képzéseken stb. részt vevő munkavállalók esetében. Ezek a munkavállalók nem tartoznak a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelvek hatálya alá, és ezért a 2014/67/EU irányelv 9. cikkében meghatározott adminisztratív követelmények és ellenőrzési intézkedések nem alkalmazandók rájuk.

Felhívjuk a figyelmet arra, hogy a szociális biztonsági koordináció tekintetében a 883/2004/EK és a 987/2009/EK rendelet előírja, hogy valamennyi, határokon átnyúló munkavégzéssel összefüggő tevékenység (az „üzleti utakat” is ideértve) esetében az érintett munkáltató vagy önálló vállalkozóként tevékenykedő személy köteles az illetékes (a küldő) tagállamot – lehetőség szerint – előzetesen értesíteni, és az A1 jelű hordozható dokumentumot beszerezni. Ez a kötelezettség bármely gazdasági tevékenységre vonatkozik, még olyan tevékenységre is, amely csak rövid ideig folyik. Ezek a rendeletek az üzleti utak esetében sem rendelkeznek kivételekről³.

3 Az üzleti utakra vonatkozó alaki követelmények megvitatása jelenleg folyamatban van az uniós szociális biztonsági koordinációs szabályok felülvizsgálatának keretében.

2.5 HARMADIK ORSZÁGBELI ÁLLAMPOLGÁR KIKÜLDHETŐ-E VALAMELY TAGÁLLAMBA?

Igen. Ha a harmadik országbeli állampolgár jogszerűen rendelkezik lakóhellyel és dolgozik valamely tagállamban, a munkáltató az uniós polgárokkal megegyező feltételek mellett küldheti ki a munkavállalót más tagállamba.

Ami a foglalkoztatási feltételeket illeti, a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelvek teljes egészében alkalmazandók ezekre a munkavállalókra.

Az Európai Bíróság a C-43/93. sz. *Van der Elst*-ügyben egyértelművé tette, hogy a fogadó tagállamok nem jogosultak arra, hogy munkavállalási engedélyt kérjenek más tagállamban letelepedett vállalkozás által kiküldött harmadik országbeli állampolgároktól.

A szociális biztonsági koordináció területén a harmadik országbeli állampolgárok az 1231/2010/EU rendelet hatálya alá tartoznak, feltéve, hogy valamely tagállam területén jogszerűen rendelkeznek lakóhellyel (jogszerűen laknak és dolgoznak ott), és helyzetük összes vonatkozása nem egyetlen tagállamot érint, ezért a szociális biztonsági rendszerek összehangolására vonatkozó szabályok alapján az uniós polgárokkal azonos feltételek mellett kiküldött munkavállalóknak minősülnek.

2.6 MIRŐL RENDELKEZNEK AZ UNIÓS JOGSZABÁLYOK A KIKÜLDÖTT MUNKAVÁLLALÓK FOGLALKOZTATÁSI FELTÉTELEINEK TEKINTETÉBEN?

A (2020. július 30-tól alkalmazandó) (EU) 2018/957 irányelvvel módosított 96/71/EK irányelv felsorolja azokat a foglalkoztatási feltételeket, amelyeket a fogadó tagállamnak biztosítania kell a kiküldött munkavállalók számára:

- (a) maximális munkaidő és minimális pihenőidő;
- (b) minimális éves fizetett szabadság;
- (c) díjazás⁴, ideértve a túlmunka díjazását is; ez a pont nem vonatkozik a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjrendszerekre;
- (d) a munkavállalók rendelkezésre bocsátásának feltételei, különösen a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozások esetében;
- (e) munkahelyi egészség, biztonság és higiénia;
- (f) védintézkedések a várandós vagy gyermekágyas nők, gyermekek és fiatalok foglalkoztatására vonatkozó feltételeket illetően;
- (g) a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód és más, megkülönböztetést tiltó rendelkezések;
- (h) a munkavállalók elszállásolására vonatkozó feltételek, amennyiben a szokásos munkavégzési helyüktől eltérő helyen munkát végző munkavállalók számára a munkáltató biztosít szállást⁵;
- (i) az otthonuktól munkavégzés miatt távol lévő munkavállalókat az utazással, az étkezéssel és a szállással kapcsolatos költségek fedezése céljából megillető juttatások vagy költségtérítés mértéke⁶.

Ez a lista egyetlen kivételtől eltekintve kimerítő: a fogadó tagállam – a Szerződéssel összhangban és egyenlő bánásmód alapján – **közrendi rendelkezések esetén** a fentiekől eltérő kérdések tekintetében is előírhatja bizonyos foglalkoztatási feltételek alkalmazását.

4 2020. július 30-tól. Ezen időpontig „minimális bérszintek”

5 2020. július 30-tól.

6 2020. július 30-tól.

A közrendi rendelkezések fogalma szigorúan értelmezendő. Csak olyan nemzeti rendelkezésekre alkalmazható, amelyeknek a betartását a politikai, társadalmi vagy gazdasági rend védelme szempontjából annyira alapvetőnek ítélték az érintett tagállamban, hogy azok betartását a tagállam területén tartózkodó összes személy és az adott államban létesített összes jogviszony esetében megkövetelik.

Végezetül érdemes megjegyezni, hogy az irányelvek felsorolják a fogadó tagállam jogának a kiküldött munkavállalókra alkalmazandó elemeit, de azokat érdemben nem harmonizálják. Ezért a tagállamnak kell például meghatároznia a díjazás mértékét és tételeit, és a tagállamnak kell eldöntenie, hogy a nemzeti jog szabályozza-e és hogyan szabályozza a 3. cikk (1) bekezdésében felsorolt foglalkoztatási feltételek összességét.

2.7 MIT JELENT A „DÍJAZÁS” A MUNKAVÁLLALÓK KIKÜLDETÉSÉVEL ÖSSZEFÜGGÉSBEN?

Az (EU) 2018/957 irányelv nem határozza meg a „díjazás” fogalmát⁷. Pontosítja azonban, hogy a díjazás a kiküldött munkavállalók tekintetében „magában foglalja a díjazás minden olyan elemét, amelyet (...) kötelezővé nyilvánítottak nemzeti törvényi (...) rendelkezés útján, vagy (...) egyébként alkalmazandó kollektív szerződés (...) útján”.

Az (EU) 2018/957 irányelv arról rendelkezik, hogy a díjazás fogalmának meghatározása a megfelelő szinten történik, azaz azt a fogadó tagállam nemzeti joga és/vagy gyakorlata határozza meg. Az irányelv ezért nem kísérel meg a díjazás fogalmának vagy bármely tételének meghatározását.

A fogadó tagállambeli munkavállaló díjazását (és annak különböző tételeit) különböző jellegű szabályok állapíthatják meg: jogalkotási vagy egyéb szabályozási rendelkezések, különböző típusú (nemzeti, ágazati, helyi, vállalkozási szintű) kollektív szerződések, valamint a munkáltató és a munkavállaló között létrejött egyéni munkaszerződés.

A kiküldött munkavállalók esetében a díjazásnak csak az adott földrajzi területen vagy ágazatban az összes munkavállalóra kötelezően alkalmazandó tételei minősülnek díjazásnak. Azok a tételek minősülnek kötelezően alkalmazandónak, amelyeket a nemzeti jogszabályok, illetve – a 3. cikk (8) bekezdésének megfelelően – általánosan alkalmazandóvá tett vagy az érintett földrajzi terület vagy ágazat valamennyi helyi munkavállalójára egyéb módon alkalmazandó kollektív szerződések írtak elő.

Megjegyzendő, hogy a kölcsönzött munkavállalókra külön szabályok vonatkoznak, lásd a 2.8 kérdést.

⁷ Felhívjuk a figyelmet arra, hogy a „díjazásnak” az (EU) 2018/957 irányelvben előírt fogalma csak 2020. július 30-tól alkalmazandó. Ezen időpontig a kiküldött munkavállalók a 96/71/EK irányelvben előírt „minimális bérszintre” jogosultak.

A GYAKORLATBAN

A 96/71/EK irányelv a kiküldött munkavállalók számára csak „minimális bérszintet” biztosított.

Az (EU) 2018/957 irányelvvel a kiküldött munkavállalók a jogszabályok útján, illetve – a 3. cikk (8) bekezdésének megfelelően – általánosan alkalmazandóvá tett vagy egyéb módon alkalmazandó kollektív szerződés útján kötelezővé nyilvánított összes díjazási tételre jogosultak, azok megnevezésétől függetlenül.

Ausztriában például az építőipari ágazatban ideértendő a túlmunka díjazása, az éjszakai munkáért járó juttatás, a vasárnap vagy ünnepnapon végzett munkáért járó juttatás, a szabadságilletmény, a szabadság célú többletjuttatás, az év végi bónusz és a 13. havi bónusz. A piszkos, nehéz vagy veszélyes munkáért járó bónusz akkor alkalmazható a kiküldött munkavállalókra, ha eleget tesznek a jogosultsági feltételeknek.

2.8 VANNAK-E KÜLÖN FOGLALKOZTATÁSI FELTÉTELEK A KIKÜLDÖTT KÖLCSÖNZÖTT MUNKAVÁLLALÓK ESETÉBEN?

Igen. Az (EU) 2018/957 irányelv külön szabályokat állapít meg a kiküldött kölcsönzött munkavállalókra vonatkozóan. A munkáltató (a munkaerő-kölcsönző) köteles garantálni a kiküldött kölcsönzött munkavállalók számára a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelv 5. cikke szerinti foglalkoztatási feltételeket, vagyis elvileg legalább azokat, amelyek akkor lennének alkalmazandók, ha közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket az adott állás betöltésére.

A tagállamok azt is előírhatják, hogy a 2008/104/EK irányelv 5. cikkében foglalt rendelkezéseken túl a kiküldött kölcsönzött munkavállalókra kedvezőbb feltételek vonatkozzanak, mint a kölcsönzött munkavállalókra nemzeti szinten alkalmazandó feltételek.

A GYAKORLATBAN

A kölcsönvevő vállalkozás helye szerinti tagállamtól eltérő tagállamban letelepedett munkaerő-kölcsönző vagy munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozás általi kikölcsönzés a kiküldetés sajátos formája.

A Bíróság a *Rush Portuguesa*-ügyben kimondta, hogy a munkaerő rendelkezésre bocsátásával foglalkozó vállalkozás – bár a Szerződés értelmében szolgáltató – kifejezetten azt célzó tevékenységeket folytat, hogy lehetővé tegye a munkavállalók számára a fogadó tagállam munkaerőpiacára jutást.

A fogadó tagállam munkaerőpiacával való különleges kapcsolat indokolja, hogy a munkaerő-kölcsönzők közvetítésével kiküldött munkavállalókra az egyenlő bánásmód elve vonatkozik.

2.9 A KÖLCSÖNVEVŐ VÁLLALKOZÁS SZINTJÉN KÖTÖTT KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK (ANNAK ELLENÉRE, HOGY NEM ÁLTALÁNOSAN ALKALMAZANDÓK) ALKALMAZANDÓK-E A KIKÜLDÖTT KÖLCSÖNZÖTT MUNKAVÁLLALÓKRA IS?

Igen, a kiküldött munkavállalók más típusaival ellentétben a kiküldött kölcsönzött munkavállalók foglalkoztatási feltételei nem korlátozódnak a jogszabályokban vagy az általánosan alkalmazandó kollektív szerződésben megállapított foglalkoztatási feltételekre. Ha létezik kollektív szerződés a kölcsönvevő vállalkozás szintjén, azt a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelv alapján alkalmazni kell az adott ország kölcsönzött munkavállalóira, kivéve, ha a fogadó tagállam az említett irányelvben előírt szabály helyett egy vagy több alternatívát alkalmaz, továbbá az (EU) 2018/957 irányelvnek megfelelően alkalmazni kell a kiküldött kölcsönzött munkavállalókra is.

2.10 A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZŐTŐL HOGYAN VÁRHATÓ EL, HOGY ISMERJE A KÖLCSÖNVEVŐ VÁLLALKOZÁSNÁL ALKALMAZOTT FOGLALKOZTATÁSI FELTÉTELEKET (FŐKÉNT AKKOR, HA AZOKAT A VÁLLALKOZÁS SZINTJÉN LÉTREJÖTT KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS HATÁROZZA MEG)?

A kölcsönvevő vállalkozás köteles tájékoztatni a munkaerő-kölcsönzőt arról, hogy milyen foglalkoztatási feltételeket alkalmaz a munkavégzési feltételek és a díjazás tekintetében.

2.11 A KÖLCSÖNVEVŐ VÁLLALKOZÁS KIKÜLDHET-E MÁS TAGÁLLAMBA KIKÜLDÖTT KÖLCSÖNZÖTT MUNKAVÁLLALÓT („LÁNCSOLATSZERŰ KIKÜLDÉS”)?

Ami a foglalkoztatási feltételeket illeti, amikor egy munkaerő-kölcsönző által egy kölcsönvevő vállalkozáshoz kiküldött munkavállalót a kölcsönvevő vállalkozás más tagállamba küld, a munkavállaló azon munkaerő-kölcsönző által kiküldöttnek minősül, amellyel a munkavállaló munkaviszonyban áll.

A munkaerő-kölcsönzőnek ezért eleget kell tennie a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelvek összes rendelkezésének, ideértve valamennyi vonatkozó adminisztratív követelményt és ellenőrzési intézkedést is.

Annak érdekében, hogy a munkaerő-kölcsönző eleget tudjon tenni a fent említett kötelezettségeknek, a kölcsönvevő vállalkozásnak kellő időben tájékoztatnia kell a munkaerő-kölcsönzőt, mielőtt a kiküldött kölcsönzött munkavállaló más tagállamban kezdene feladatokat ellátni.

A GYAKORLATBAN

A” tagállamban letelepedett munkaerő-kölcsönző „B” tagállambeli kölcsönvevő vállalkozáshoz kölcsönzött ki egy munkavállalót. Egy hónappal később a kölcsönvevő vállalkozás ugyanazt a munkavállalót szolgáltatási szerződés keretében „C” tagállamba küldi ki.

Ilyen esetben „C” tagállam hatóságainak úgy kell tekinteniük, hogy az „A” tagállamban letelepedett munkaerő-kölcsönző végezte a kiküldést. A munkaerő-kölcsönző felelősséggel tartozik a megfelelő foglalkoztatási feltételek betartásáért, de például a kiküldés előtti nyilatkozattételért is.

Ilyen esetben a munkavállaló a kettő közül a kedvezőbb feltételekre jogosult, azaz:

- ▶ vagy a „B” tagállambeli kölcsönvevő vállalkozásnál alkalmazandó foglalkoztatási feltételekre;
- ▶ vagy a „C” tagállamban alkalmazandó foglalkoztatási feltételekre.

A szociális biztonsági rendszerek összehangolására vonatkozó szabályokat az olyan helyzetek tekintetében, amikor a munkavállalókat egy tagállamban eleve egy másik tagállamba történő kiküldetés céljából veszik fel; amikor a munkavállalót több vállalkozásnál való munkavégzésre küldik ki; illetve amikor a kiküldetésre vonatkozó szociális biztonsági szabályokat nem lehet alkalmazni, lásd az EU-ban, az EGT területén és Svájcban alkalmazandó jogszabályokra vonatkozó gyakorlati útmutató⁸ 5., 6. és 7. pontját.

2.12 MUNKAVÁLLALÓK HOSSZÚ TÁVRA VALÓ KIKÜLDÉSÉT TERVEZEM. MILYEN KONKRÉT SZABÁLYOK VONATKOZNAK A HOSSZÚ TÁVÚ KIKÜLDÉTESEKRE?

Hosszú távú kiküldetések esetén a fogadó tagállam munkaerőpiaca és a hosszú távra kiküldött munkavállalók között fennálló kapcsolatot megerősíti az (EU) 2018/957 irányelv, amely arról rendelkezik, hogy **a fogadó tagállam valamennyi kötelezően alkalmazandó foglalkoztatási feltételét alkalmazni kell**, ha a kiküldetés tényleges időtartama meghaladja a 12 hónapot (vagy a munkáltató **indokolással ellátott értesítését** követően a 18 hónapot)⁹.

A fenti szabály alól két kivétel van: ha a fogadó tagállamnak a munkaszerződés megkötésére, valamint megszűnésére vagy megszüntetésére vonatkozó eljárásai és feltételei, illetve a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjrendszerekre vonatkozó szabályai a fogadó tagállam szabályainak értelmében nem vonatkoznak a hosszú távú kiküldetésen lévő munkavállalóra.

A szociális biztonsági koordináció területén a 883/2004/EK és a 987/2009/EK rendelet nem tesz különbséget a kiküldetés időtartamától függően. Ha azonban a fogadó tagállamban teljesített munkavégzés vagy tevékenység tervezett időtartama nem haladhatja meg a 24 hónapot, ahhoz, hogy az érintett személy továbbra is a küldő tagállam szociális biztonsági jogszabályainak hatálya alá tartozzon, a 883/2004/EK rendelet 16. cikkének megfelelően meg kell állapodni a határidő meghosszabbításáról. Amennyiben nem születik a 16. cikk szerinti hasonló megállapodás, amely lehetővé tenné a kiküldő állam jogszabályainak meghosszabbított alkalmazását, akkor azon tagállam jogszabályai válnak alkalmazandóvá, ahol az adott személy ténylegesen dolgozik, amint a kiküldetési időszak lejár. További információkért tanulmányozza az EU-ban, az EGT-ben és Svájcban alkalmazandó jogszabályokról szóló gyakorlati útmutató¹⁰ 12. pontját.

8 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en>

9 2020. július 30-tól alkalmazandó.

10 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en>

2.13 MIT JELENT AZ INDOKOLÁSSAL ELLÁTOTT ÉRTESEÍTÉS?

Az (EU) 2018/957 irányelv¹¹ arról rendelkezik, hogy a tagállamok a 12 hónapos időtartamot 18 hónapra hosszabbítják meg, ha a szolgáltató indokolással ellátott értesítést nyújt be.

Felhívjuk figyelmét, hogy a meghosszabbításra nem vonatkozhat engedélyezési eljárás („értesítésről”, nem „kérelemről” van szó), a tagállamok azonban előírhatják, hogy a szolgáltatók közöljék a meghosszabbítás okait.

2.14 HOL TALÁLOK INFORMÁCIÓKAT A KIKÜLDÖTT MUNKAVÁLLALÓK FOGLALKOZTATÁSI FELTÉTELEIRŐL?

A 2014/67/EU irányelv 5. cikkének értelmében a fogadó tagállam köteles a területére kiküldött munkavállalókra alkalmazandó foglalkoztatási feltételekkel kapcsolatos információkat tartalmazó, egységes nemzeti honlapot létrehozni és azt folyamatosan aktualizálni. Ezeket az információkat általában ingyenesen, egyértelmű, átlátható, érthető és távolról könnyen hozzáférhető módon, továbbá elektronikus úton és formátumban, illetve a fogyatékosokkal élő hozzáférést biztosító internetes akadálymentesítési szabványoknak megfelelően kell rendelkezésre bocsátani. A honlapnak lehetőség szerint létező honlapokra és más kapcsolattartó pontokra, különösen a releváns szociális partnerekre hivatkozó linkeket kell tartalmaznia.

Megjegyzendő, hogy az (EU) 2018/957 irányelv¹² előírja, hogy amennyiben az egységes nemzeti honlapon közölt információk nem jelzik, hogy mely foglalkoztatási feltételek alkalmazandók, ezt a körülményt figyelembe kell venni az irányelv alapján elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciók megállapításakor.

Az esetek többségében a kiküldetést tervező vállalkozásnak van kapcsolattartója a fogadó tagállamban: az a vállalkozás, amellyel a szolgáltatási szerződést aláírták (vagy aláírni tervezik), a küldő tagállamban letelepedett, ugyanazon csoporton belüli vállalkozás vagy a kölcsönvevő vállalkozás. Ez lehet a kiküldetés során alkalmazandó foglalkoztatási feltételekre vonatkozó első információforrás.

Felhívjuk figyelmét, hogy a kölcsönvevő vállalkozás köteles tájékoztatni a munkaerő-kölcsönzőt arról, hogy milyen foglalkoztatási feltételeket alkalmaz a munkavégzési feltételek és a díjazás tekintetében.

2.15 A TAGÁLLAMOK KÖTELESEK-E KÖZÖLNI A DÍJAZÁS ÖSSZEGÉT, AMELYRE A TERÜLETÜKRE KIKÜLDÖTT MUNKAVÁLLALÓK JOGOSULTAK?

Nem, a fogadó tagállam a 2014/67/EU irányelv értelmében nem köteles közölni a ténylegesen fizetendő díjazást. A tagállamok kötelesek közölni a foglalkoztatási feltételekre vonatkozó információkat, beleértve a területükre kiküldött munkavállalókra alkalmazandó díjazás tételeit is. Azonban továbbra is a munkáltató felelőssége minden egyes esetben annak megállapítása, hogy a kiküldött munkavállalónak ezen információk alapján mekkora összeg fizetendő.

¹¹ 2020. július 30-tól alkalmazandó.

¹² 2020. július 30-tól alkalmazandó.

2.16 MILYEN JELLEGŰ KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEKET KELL FIGYELEMBE VENNI?

A fogadó tagállamnak két kollektív szerződés-típusa van, amely a kiküldött munkavállalókra alkalmazandó:

- ▶ az illetékes nemzeti hatóságok által általánosan alkalmazandóvá tett kollektív szerződések;
- ▶ a földrajzi területen található összes hasonló vállalkozásra, az érintett szakmára vagy ágazatra általánosan alkalmazandó, illetve a nemzeti szinten leginkább reprezentatív szociális partnerek által kötött és az adott ország területén teljes területén alkalmazott kollektív szerződések.

Ez utóbbi kollektív szerződés-típus kizárólag akkor alkalmazandó, ha a kiküldő vállalkozásokra való alkalmazása biztosítja a következők szerint meghatározott egyenlő bánásmódot:

- ▶ az adott helyen vagy az érintett ágazatban a hasonló helyzetben lévő nemzeti vállalkozásokra ugyanazok a kötelezettségek vonatkoznak, mint a transznacionális vállalkozásokra;
- ▶ a nemzeti vállalkozásoknak ugyanolyan következményekkel kell teljesíteniük e kötelezettségeket, mint a transznacionális vállalkozásoknak.

A tagállamoknak kell megállapítaniuk, hogy mely kollektív szerződések tesznek eleget a fent említett kritériumoknak. Ahogyan a 2.14. kérdésben szerepel, a tagállamoknak egy egységes nemzeti honlapon közzé kell tenniük a kiküldött munkavállalókra alkalmazandó foglalkoztatási feltételekre vonatkozó információkat, többek között a nemzeti hatóságok által általánosan alkalmazandóvá tett vagy a fent említett feltételeknek megfelelő kollektív szerződésekből származó információkat.

Megjegyzendő, hogy a kölcsönzött munkavállalókra külön szabályok vonatkoznak, lásd a 2.8 kérdést.

2.17 A TAGÁLLAMOK KÖTELESEK-E AZ EGYSÉGES NEMZETI HONLAPON KÖZÖLNI BÁRMELY, A KIKÜLDÖTT MUNKAVÁLLALÓKRA VONATKOZÓ KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS SZÖVEGÉT?

A tagállamok kötelesek a területükre kiküldött munkavállalókra alkalmazandó foglalkoztatási feltételekre vonatkozó információkat közölni, ezért a kiküldött munkavállalókra alkalmazandó feltételeknek megfelelő kollektív szerződéseket is (lásd a 2.14. kérdést).

A kollektív szerződések tekintetében a 2014/67/EU irányelv¹³ kimondja, hogy a tagállamoknak az egységes nemzeti honlapon általánosan hozzáférhetővé kell tenniük a következőkre vonatkozó tájékoztatást:

1. mely kollektív szerződések alkalmazandók,
2. mely személyekre alkalmazandók, és
3. a másik tagállamból származó szolgáltatóknak mely foglalkoztatási feltételeket kell alkalmazniuk, beleértve lehetőség szerint a meglévő honlapokra és más kapcsolattartók, különösen a vonatkozó szociális partnerek internetcímére mutató hivatkozásokat.

Nincs arra vonatkozó konkrét kötelezettség, hogy a kollektív szerződések szövegének – akár teljes egészében, akár összefoglaló formájában – elérhetőnek kell lennie az egységes nemzeti honlapon. Az egységes nemzeti honlapnak azonban lehetővé kell tennie, hogy a határokon átnyúló szolgáltatást nyújtók könnyen megállapíthassák, hogy az esetükben mely kollektív szerződések

¹³ 2020. július 30-tól alkalmazandó.

alkalmazandók. A közölt információknak ki kell terjedniük a díjazás tételeire, a díjazás kiszámításának módszerére, valamint adott esetben a különböző bérkategóriákba való besorolás kritériumaira is.

Egyes tagállamok túllépnek a 2014/67/EU irányelv követelményein, és előírják, hogy – a vonatkozó rendelkezésekhez való könnyebb hozzáférés érdekében – a kollektív szerződések szövegét több nyelvre le kell fordítani és/vagy össze kell foglalni.

2.18 A MUNKÁLTATÓK KIKÜLDHETNEK-E FRISSEN FELVETT MUNKAVÁLLALÓKAT?

Ami a foglalkoztatási feltételeket illeti, a 96/71/EK irányelv előírja, hogy a kiküldetés teljes időtartama alatt a kiküldött munkavállaló és a kiküldő munkáltató között munkaviszonynak kell lennie. Az irányelv ezért még abban az esetben is alkalmazandó a kiküldött munkavállalókra, ha a kiküldetés előtt bizonyos idővel nem jött létre a munkaviszony, feltéve, hogy a kiküldetési megbízatás kezdetétől a végéig munkaszerződés van érvényben.

Ami a szociális biztonsági koordinációt illeti, a 883/2004/EK és a 987/2009/EK rendelet értelmében a más tagállamba való kiküldés céljából felvett személy úgy tekintendő, hogy kizárólag akkor tartozik továbbra is a munkáltató letelepedési helye szerinti tagállam szociális biztonsági rendszerének hatálya alá, ha az érintett személy közvetlenül a foglalkoztatása előtt már az adott tagállam jogszabályainak hatálya alá tartozik. A gyakorlatban a szociális biztonsági rendszerek koordinációjával foglalkozó igazgatási bizottság úgy véli, hogy a munkavállalók akkor tesznek eleget ennek a követelménynek, ha a kiküldetés kezdete előtt legalább egy hónappal a küldő tagállam jogszabályainak hatálya alá kerültek. Lásd az igazgatási bizottság A2. határozatát¹⁴

2.19 MILYEN TÁJÉKOZTATÁST KELL ADNIA A MUNKÁLTATÓNAK A MUNKAVÁLLALÓ RÉSZÉRE A KIKÜLDETÉS ELŐTT?

Az uniós jog szerint az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló, közelmúltban elfogadott (EU) 2019/1152 irányelv a más tagállamba munkavállalókat kiküldeni szándékozó munkáltatók számára előírja, hogy a munkavállaló kiutazása előtt írásbeli tájékoztatást kell adniuk a következőkről¹⁵:

- ▶ az ország vagy országok, amelyekben a külföldi munkát végeznie kell;
- ▶ a külföldi munkavégzés időtartama;
- ▶ a pénznem megnevezése, amelyben a munkabért kifizetik;
- ▶ adott esetben a munkavégzéssel járó pénzbeli vagy természetbeni előnyök;
- ▶ arra vonatkozó információ, hogy a munkavállaló hazatelepítéséről gondoskodnak-e, és ha igen, a munkavállaló hazatérésének feltételei;
- ▶ a munkabér, amelyre a munkavállaló a fogadó tagállam vonatkozó jogszabályai szerint jogosult;
- ▶ amennyiben alkalmazandó, a kiküldetéshez kapcsolódó juttatások, valamint az utazási, étkezési és szállásköltségek megtérítésére vonatkozó rendelkezések;
- ▶ a fogadó tagállam által kifejlesztett egységes hivatalos nemzeti honlapra mutató hivatkozás (lásd a 2.14 kérdést).

Ez a tájékoztatás a négy egymást követő hetet meghaladó időszakra kiküldött összes munkavállaló számára kötelező. A tagállamok a rövidebb időszakra kiküldött munkavállalókra is kiterjeszthetik a tájékoztatási követelményeket.

¹⁴ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32010D0424\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32010D0424(02))

¹⁵ Az ezen irányelvben megállapított jogokat és kötelezettségeket legkésőbb 2022. augusztus 1-jéig minden munkaviszonyra alkalmazni kell. Mindazonáltal a munkáltatóknak az említett információkat csak az említett időpontban már alkalmazásban álló munkavállalók kérésére kell biztosítaniuk.

Ez a kötelezettség azon a követelményen felül létezik, hogy a munkavállalókat tájékoztatni kell a munkaviszonyuk alapvető szempontjairól, többek között a társadalombiztosítási járulékokat megkapó társadalombiztosítási szervek kilétéről, ahogyan azt az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelv 4. cikke kimondja.

2.20 A MUNKÁLTATÓNAK KI KELL-E FIZETNIE VAGY MEG KELL-E TÉRÍTENIE A KIKÜLDÖTT MUNKAVÁLLALÓK UTAZÁSI KÖLTSÉGEIT?

A munkavállaló kiküldésére a munkáltató kezdeményezésére és érdekében kerül sor. Ezért logikus, hogy a munkavállaló támogatja a küldő tagállambeli szokásos munkahelyről a fogadó tagállambeli munkahelyre való helyváltoztatással összefüggő további költségeket.

Az (EU) 2018/957 irányelv bevezetett egy rendelkezést, amely szerint a munkáltató a munkaviszonyra alkalmazandó nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak – azaz általában a küldő tagállam jogszabályainak és/vagy gyakorlatának – megfelelően költségtérítést köteles fizetni a kiküldött munkavállaló számára felmerülő utazási, étkezési és szállásköltségeikért.

Megjegyzendő, hogy a munkáltató által utazás, étkezés és szállás céljára fizetett összegek (vagy költségtérítések) nem képezik a díjazás részét. Ezért a munkavállalóknak ténylegesen kifizetett összegek és a fogadó tagállam jogszabályainak megfelelően fizetendő összegek összehasonlításakor azokat nem veszik figyelembe: azok kifizetése vagy megtérítése a díjazáson felül jár (lásd a 3.5 kérdést).

Felhívjuk figyelmét, hogy amint a 2.19. kérdésben szerepel, a munkavállalókat tájékoztatni kell az utazási, étkezési és szállásköltségek megtérítésére vonatkozó intézkedésekről.

2.21 MILYEN FOGLALKOZTATÁSI FELTÉTELEK VONATKOZNAK AZ „ÜZLETI ÚTON” LÉVŐ MUNKAVÁLLALÓKRA?

A kiküldött munkavállaló fogalmának hatálya alá nem tartozó munkavállalók foglalkoztatási feltételeit a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelvek nem szabályozzák.

A fogadó tagállamban tevékenységet folytató, de kiküldött munkavállalónak nem minősülő munkavállalók nagyon különböző helyzetekben lehetnek, és a rájuk alkalmazandó foglalkoztatási feltételeket nem lehet általánosítani: a fogadó tagállam illetékes hatóságainak eseti alapon kell értékelést végezniük, és az egyes esetek ténybeli elemei alapján kell döntenüik.

Az alkalmazandó jogszabályokat a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról (*Róma I*) szóló rendelettel összhangban kell meghatározni. Ez a rendelet megállapítja az alkalmazandó jog megválasztásának szabadságára vonatkozó elvet, ugyanakkor pontosítja, hogy a jogválasztás nem eredményezheti azt, hogy a munkavállalót megfosztják az azon rendelkezések által biztosított védelemtől, amelyekről a jog szerint megállapodás útján nem lehet eltérni és amelyek a jogválasztási lehetőség hiányában alkalmazandók lettek volna. Ha a munkaszerződésre alkalmazandó jog megválasztására nem került sor, azon ország joga alkalmazandó, ahol vagy – ennek hiányában – ahonnan a munkavállaló a szerződés teljesítésének keretében rendszerint a munkáját végzi. A rendszerinti munkavégzés helye szerinti országon nem változtat, ha a munkavállalót ideiglenesen egy másik országban foglalkoztatják.

Mindazonáltal megjegyzendő, hogy amennyiben megállapítást nyer, hogy valamely vállalkozás nem megfelelően vagy csalárd módon kelti azt a benyomást, hogy a munkavállaló helyzete a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelvek hatálya alá tartozik, a munkavégzés helye szerinti tagállamnak biztosítania kell, hogy a munkavállalóra a vonatkozó nemzeti jogot és gyakorlatot alkalmazzák, és **semmiképpen ne vonatkozzanak rá a kiküldött munkavállalókra alkalmazandóknál kedvezőtlenebb feltételek.**

Az üzleti utakra vonatkozó szociális biztonsági szabályokért lásd a 2.4. kérdést.



3 A KIKÜLDETÉS ALATT

3.1 A KIKÜLDÖTT MUNKAVÁLLALÓ MUNKÁLTATÓJÁT EGY SZAKSZERVEZET KOLLEKTÍV TÁRGYALÁSOK FOLYTATÁSA CÉLJÁBÓL MEGKERESI. EZ ÖSSZHANGBAN VAN-E AZ UNIÓS JOGSZABÁLYOKKAL?

Előfordulhat, hogy a szolgáltatót megkeresik a fogadó tagállam szakszervezetei például a kiküldött munkavállalóknak biztosítandó díjazással kapcsolatos kollektív tárgyalások folytatása céljából. Jellemzően ez a helyzet Svédországban és Dániában.

Felhívjuk figyelmét, hogy a 2014/67/EU irányelv lehetővé teszi a fogadó tagállam számára, hogy megkövetelje egy olyan kapcsolattartó személy kinevezését, akin keresztül az érintett szociális partnerek kapcsolatba léphetnek a szolgáltatóval a fogadó tagállamon belüli kollektív tárgyalások folytatása céljából.

A szociális partnerek autonómiájának sérelme nélkül az (EU) 2018/957 irányelvvel módosított 96/71/EK irányelv 3. cikkének (1) és (1a) bekezdése továbbra is alkalmazandó ilyen helyzetben, és a kollektív tárgyalásnak az e rendelkezésekben említett tételekre kell vonatkoznia.

3.2 A TAGÁLLAMOK HOGYAN TÁRHATJÁK FEL A NEM VALÓDI KIKÜLDETÉST?

Annak ellenőrzése érdekében, hogy egy munkavállaló kiküldött munkavállalónak minősül-e, a tagállamoknak átfogó értékelést kell végezniük valamennyi ténybeli elem figyelembevételével. Például annak ellenőrzése érdekében, hogy egy vállalkozás valóban **érdemi tevékenységet** folytat a kiküldő tagállamban, a 2014/67/EU irányelv 4. cikkének (2) bekezdése értelmében a tagállamok figyelembe vehetik különösen a következőket:

- ▶ az a hely, ahol a vállalkozás bejegyzett székhelye és ügyvitele található, irodai helyiségeket használ, adót és társadalombiztosítási járulékokat fizet stb.;
- ▶ a kiküldött munkavállalók felvételének helye, illetve az a hely, ahonnan kiküldik őket;
- ▶ az a hely, ahol a vállalkozás érdemi üzleti tevékenységét végzi, és ahol adminisztratív személyzetet alkalmaz;
- ▶ a letelepedés helye szerinti tagállamban meglévő szerződések és/vagy elért forgalom száma, illetve nagysága, figyelembe véve többek között az új alapítású vállalkozások és a kvv-k egyedi helyzetét.

A kiküldött munkavállaló által végzett tevékenység **ideiglenes jellegének** értékelése érdekében a 2014/67/EU irányelv 4. cikkének (3) bekezdése értelmében a tagállamok felmérhetik különösen a következőket:

- ▶ a munkavégzés korlátozott ideig tart-e egy másik tagállamban;
- ▶ a kiküldetésre azon tagállamtól eltérő tagállamban kerül-e sor, ahol vagy ahonnan a kiküldött munkavállaló a munkáját rendszerint végzi;
- ▶ a kiküldött munkavállaló visszatér-e munkavállalási céllal a küldő tagállamba;
- ▶ az utazást, az étkezést, valamint a szállást a munkavállalót kiküldetésbe küldő munkaadó biztosítja-e, vagy azok költségét megtéríti-e, és ha igen, ezt miként biztosítja, illetve a visszatérítésre milyen módszer alapján kerül sor;
- ▶ minden olyan korábbi időszak, amely alatt az állást ugyanazon vagy másik kiküldött munkavállalóval töltötték be.

A 2014/67/EU irányelv 4. cikkének értelmében ezen elemek csupán jelzésértékű tényezők az elvégzendő átfogó értékelésben, ezért külön-külön nem vehetők figyelembe.

3.3 ELLENŐRZÉS ESETÉN MILYEN DOKUMENTUMOKNAK KELL RENDELKEZÉSRE ÁLLNIUK?

A 2014/67/EU irányelv lehetővé teszi a küldő tagállam számára az alábbiak előírását:

- ▶ arra vonatkozó kötelezettség, hogy a munkaszerződés, a fizetési jegyzékek, a munkaidő-nyilvántartó lapok és a bérkifizetést igazoló dokumentumok vagy az ezekkel egyenértékű dokumentumok másolatát tárolják vagy rendelkezésre bocsássák és/vagy papíralapú vagy elektronikus másolatban megőrizték;
- ▶ a fent említett dokumentumoknak a fogadó tagállam hivatalos nyelvére vagy a fogadó tagállam által elfogadott más nyelv(ek)re történő lefordítására vonatkozó kötelezettség.

A szociális biztonsági koordináció tekintetében a 883/2004/EK és a 987/2009/EK rendelet előírja, hogy valamennyi, határokon átnyúló munkavégzéssel összefüggő tevékenység (az „üzleti utakat” is ideértve) esetében az érintett munkáltató vagy önálló vállalkozóként tevékenykedő személy köteles az illetékes (a küldő) tagállamot – lehetőség szerint – előzetesen értesíteni, és az A1 jelű hordozható dokumentumot beszerezni. Lásd még az EU-ban, az EGT-ben és Svájcban alkalmazandó jogszabályokról szóló gyakorlati útmutató 11. pontját.

3.4 A FOGADÓ TAGÁLLAMOK MUNKAÜGYI FELÜGYELŐI ELUTASÍJTJÁK A KIKÜLDETÉSI JUTTATÁS DÍJAZÁSSÁ MINŐSÍTÉSÉT. EZ HELYES-E AZ UNIÓS JOGSZABÁLYOK SZERINT?

Az (EU) 2018/957 irányelv értelmében a kiküldött munkavállaló munkáltatójának garantálnia kell, hogy a munkavállaló részére a kiküldetés alatt ténylegesen kifizetett összeg legalább egyenértékű legyen a fogadó tagállam szabályai szerint előírt „díjazással”¹⁶. A folyósítandó összeg meghatározása érdekében összehasonlítást kell végezni a munkavállaló részére ténylegesen kifizetett összeg és a fogadó tagállam szabályai szerint fizetendő összeg között, aminek inkább a hazai munkavállalók bruttó (azaz a járulékok, levonások vagy adók figyelembevételé előtti) díjazásán, mint a díjazás egyedi tételein kell alapulnia.

A díjazás akkor foglalja magában a kiküldetéshez kapcsolódó juttatásokat, ha azokat nem fizetik meg az utazási, étkezési és szállásköltségek megtérítéseként vagy ellentételezéseként.

Az utazási, étkezési és szállásköltségek megtérítése vagy ellentételezése nem minősül díjazásnak, ezért azokat az összehasonlításhoz nem veszik figyelembe. Ha nem szerepel egyértelműen, hogy a kiküldetési juttatás mely tételeit fizetik ki a kiküldetés miatt ténylegesen felmerült költségek megtérítéseként, akkor úgy tekintendő, hogy a teljes juttatást költségtérítésként kell kifizetni, nem díjazásként.

A GYAKORLATBAN

Előfordulhat, hogy a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelvek alkalmazása érdekében két szabálykészletet kell figyelembe venni:

1. a fogadó tagállamnak az előírt „díjazást” meghatározó szabályai, többek között – esettől függően – az általánosan alkalmazandóvá tett vagy egyéb módon alkalmazandó kollektív szerződésekben foglalt szabályok;
2. a küldő tagállamnak a munkavállaló részére fizetendő díjazást meghatározó szabályai, többek között a jogszabályok, bármely alkalmazandó kollektív szerződés és az egyéni munkaszerződés.

A munkáltatónak biztosítania kell, hogy a kiküldött munkavállaló részére kifizetett összeg legalább egyenértékű legyen a fogadó tagállam szabályai szerint előírt díjazással.

Inkább a díjazás teljes bruttó összegét kell összehasonlítani, mint a díjazás egyedi tételeit.

Ezen összehasonlítás elvégzésekor a munkavállaló részére a küldő tagállam szabályainak megfelelően fizetett egyes tételek nem vehetők figyelembe a fogadó tagállamban az előírt díjazás tételeiként: ez a helyzet a túlmunkáért járó kifizetések, a kiküldetés miatt ténylegesen felmerült költségek tekintetében folyósított kifizetések, valamint bármely olyan kifizetés esetében, amely ellentételezi a munkavállalót azért, hogy többletmunkát végzett vagy különleges feltételek mellett végzett munkát.

¹⁶ 2020. július 30-tól. Ezen időpontig „minimális bérszintek”.

Az alábbiakban néhány példa található erre az összehasonlításra.

A 3. cikk (1) bekezdésének megfelelően fizetendő bruttó összeg – fogadó tagállam		Fizetendő bruttó összeg	
Kategóriabér	1 550	Bér	500
		Kiküldetési juttatás	1 100
		Étkezési és szállásköltségek ellentételezése	500
Összesen	1 550		2 100

Ebben a példában a kifizetett összeg eleget tesz a 3. cikk (1) bekezdésében foglalt követelménynek. A költségek ellentételezését nem veszik figyelembe, de a bér és a kiküldetési juttatás együttvéve magasabb, mint a fogadó tagállam szabályai szerint fizetendő összeg.

A 3. cikk (1) bekezdésének megfelelően fizetendő bruttó összeg – fogadó tagállam		Fizetendő bruttó összeg	
Kategóriabér	1 550	Bér	800
Napidíj	400	Kiküldetési juttatás	900
Utazási idő ellentételezése	150	Szállásköltségek ellentételezése	400
Összesen	2 100		2 100

Ebben a példában a kifizetett összeg nem tesz eleget a 3. cikk (1) bekezdésében foglalt követelménynek, mivel a szállásköltségek ellentételezése nem vehető figyelembe, és a kifizetett összeg ezért alacsonyabb, mint a fogadó tagállam szabályai szerint fizetendő összeg.

A 3. cikk (1) bekezdésének megfelelően fizetendő bruttó összeg – fogadó tagállam		Fizetendő bruttó összeg	
Kategóriabér	1 550	Bér	800
		Kiküldetési juttatás	600
		Túlmunka és vasárnapi munka kifizetése	400
Összesen	1 550		1 800

Ebben a példában a kifizetett összeg nem tesz eleget a 3. cikk (1) bekezdésében foglalt követelménynek: ha a munkáltató előírja a munkavállaló számára, hogy többletmunkát végezzen vagy különleges feltételek mellett végezzen munkát, a kiegészítő szolgáltatásért járó ellentételezést nem veszik figyelembe a díjazás kiszámításához.

3.5 A MUNKÁLTATÓM LEVONHATJA-E A FIZETÉSEMBŐL A SZÁLLÁS- ÉS AZ ÉTKEZÉSI KÖLTSÉGEKET?

Nem. Az utazáshoz, étkezéshez és szálláshoz kapcsolódó költségek megtérítése vagy ellentételezése a díjazáson felül jár. Ezért azt a munkáltató nem vonhatja le a munkavállalónak fizetett díjazásból.

3.6 A FOGADÓ TAGÁLLAM KÉRHETI-E, HOGY ELEGET TEGYEK AZ UTAZÁSI, ÉTKEZÉSI ÉS SZÁLLÁSKÖLTSÉGEK MEGTÉRÍTÉSÉRE VONATKOZÓ RENDELKEZÉSEINEK?

Az (EU) 2018/957 irányelv kimondja, hogy a munkáltató a munkaviszonyra alkalmazandó nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak – azaz általában a küldő tagállam jogszabályainak és/vagy gyakorlatának – megfelelően költségtérítést köteles fizetni a kiküldött munkavállaló számára felmerülő utazási, étkezési és szállásköltségeikért. Bár az irányelv kifejezésre juttatja azt az elvet, amely szerint ezeket a költségeket a munkáltatónak kell viselnie, ezért a küldő tagállam nemzeti jogszabályaira és/vagy gyakorlatára (ideértve a bármely szinten kötött kollektív szerződéseket) bízza a kérdés szabályozását.

Mindazonáltal az a kiküldött munkavállaló, akitől a **kiküldetési megbízatás alatt** a munkáltató megköveteli, hogy a fogadó tagállambeli szokásos munkahelyéről elutazzon, illetve akit a munkáltató ideiglenesen a szokásos munkahelyről más munkahelyre küld, a fogadó tagállamban jogosult a jogszabályok útján, illetve – a módosított 96/71/EK irányelv 3. cikke (8) bekezdésének megfelelően – általánosan alkalmazandóvá tett vagy egyéb módon alkalmazandó kollektív szerződés útján előírt juttatásra vagy költségtérítésre.

A GYAKORLATBAN

Egy portugál munkavállalót hat hónapra a belgiumi Oostende városában lévő építési területre küldenek ki.

A kiküldetés alatt a munkavállalót egy hétre a belgiumi Liège-be küldik szakmai képzésen való részvétel céljából.

A Belgiumban az építőipari ágazat számára általánosan kötelező érvényű kollektív szerződésben előírt étkezési és szálláscélú juttatásokat a szokásos munkahelyéről (ebben a példában Oostende) távol végzett munka idejére kell kifizetni a kiküldött munkavállaló részére a fogadó tagállamban.

3.7 ALVÁLLALKOZÓI LÁNC ESETÉN KI VONHATÓ FELELŐSSÉGRE A KÖVETELMÉNYEK BETARTÁSÁÉRT?

Az alvállalkozói felelősségre vonatkozó szabályokat a 2014/67/EU irányelv 12. cikke állapítja meg, és a következőképpen foglalhatók össze:

- ▶ a tagállamok – megkülönböztetéstől mentes és arányos módon – bevezethetik az alvállalkozói felelősséget annak biztosítása érdekében, hogy az alvállalkozói láncokban azt a vállalkozót, amelynek a munkáltató közvetlen alvállalkozója, a kiküldött munkavállaló – a munkáltatóval együtt vagy helyette – felelősségre vonhassa az esetleges kifizetetlen nettó díjazás tekintetében;
- ▶ ami az építőipari ágazatot illeti, a tagállamoknak rendelkezniük kell a szóban forgó alvállalkozói felelősségről;
- ▶ a tagállamok – megkülönböztetéstől mentes és arányos módon – szigorúbb szabályokat is előírhatnak az alvállalkozói felelősség hatályára és körére vonatkozóan;
- ▶ a tagállamok az alvállalkozói felelősségre vonatkozó, fent említett szabályok helyett más olyan, megfelelő végrehajtási intézkedéseket is bevezethetnek, amelyek hatékony és arányos szankciókat tesznek lehetővé a vállalkozóval szemben.

Röviden: az építőiparban érvényben kell lennie alvállalkozói felelősségi rendszernek, amely felelőssé teszi a vállalkozót közvetlen alvállalkozói jogviszonyban. Más gazdasági ágazatokban a tagállamok még kiterjedtebb hatályú és körű alvállalkozói felelősségi rendszert vezethetnek be, amennyiben az megkülönböztetéstől mentes és arányos.

Megjegyzendő, hogy az irányelv lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy a „kellő gondosságra vonatkozó kötelezettségeket” betartó vállalkozót mentesítsék az együttes felelősség alól.

3.8 LEHETSÉGES-E ALVÁLLALKOZÓI FELELŐSSÉGI RENDSZERT BEVEZETNI KIZÁRÓLAG HATÁROKON ÁTNYÚLÓ HELYZETEKBE?

Ahogy a 3.7. kérdésben szerepel, a 2014/67/EU irányelvnek megfelelően bevezetett alvállalkozói felelősségi rendszernek megkülönböztetéstől mentesnek és arányosnak kell lennie. Ennek megfelelően a tagállamok nem vezethetnek be olyan alvállalkozói felelősségi rendszert, amely kizárólag a határokon átnyúló szolgáltatást nyújtókra alkalmazandó, mivel ez az adott szolgáltatókkal szembeni közvetlen megkülönböztetést jelentene. Ez a rendszer visszatárhathatja az ügyfeleket és a vállalkozókat attól, hogy más tagállamban letelepedett vállalkozásokkal kössenek megbízási vagy alvállalkozói szerződést.

3.9 A MUNKÁLTATÓM NEM FIZETI RENDESEN A JÁRANDÓSÁGOMAT. BENYÚJTHATOK-E PANASZT, VAGY INDÍTHATOK-E BÍRÓSÁGI ELJÁRÁST A FOGADÓ TAGÁLLAMBAN?

Igen. A tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy legyenek hatékony mechanizmusok arra, hogy a kiküldött munkavállalók közvetlenül benyújthassanak panaszt a munkáltatójuk ellen, továbbá jogosultak legyenek bírósági vagy közigazgatási eljárást indítani a fogadó tagállamban is.

A tagállamoknak lehetővé kell tenniük a szakszervezetek és más harmadik felek számára, hogy a kiküldött munkavállalók vagy a munkáltatójuk nevében és őket támogatva, továbbá az ő jóváhagyásukkal bírósági vagy közigazgatási eljárást indítsanak a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelvekből fakadó jogok vagy kötelezettségek érvényesítése céljából.

3.10 ELLENŐRZÉST KÖVETŐEN SZIGORÚ SZANKCIÓ ELŐÍRÁSÁRA KERÜLT SOR. EZ ÖSSZHANGBAN VAN-E AZ UNIÓS JOGSZABÁLYOKKAL?

A 2014/67/EU irányelv előírja a tagállamok számára, hogy – megkülönböztetéstől mentes és arányos módon – megfelelő és hatékony ellenőrzéseket és nyomkövetési mechanizmusokat vezessenek be.

Az irányelv arról is rendelkezik, hogy a tagállamokban érvényben kell lenniük az irányelv értelmében elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankcióknak, és a tagállamoknak meg kell tenniük minden szükséges intézkedést azok végrehajtásának és az azoknak való megfelelésnek a biztosítása érdekében.

A szankcióknak **hatékonyaknak, arányosaknak és visszatartó erejűeknek** kell lenniük.





4 A KIKÜLDETÉS UTÁN

4.1 BENYÚJTHATOK-E PANASZT VAGY INDÍTHATOK-E BÍRÓSÁGI ELJÁRÁST A MUNKÁLTATÓM ELLEN A KIKÜLDETÉSI MEGBÍZATÁS VÉGE UTÁN? EZT A FOGADÓ VAGY A KÜLDŐ TAGÁLLAMBAN TEGYEM-E MEG?

Igen, a 2014/67/EU irányelv konkrétan rendelkezik arról, hogy a tagállamokban érvényben kell lenniük olyan mechanizmusoknak, amelyek a munkaviszony vége után is panasz benyújtására vagy bírósági eljárás indítására szolgálnak a munkáltató és a kiküldött munkavállaló közötti szerződéses viszonyból fakadó mindennemű fizetési kötelezettség tekintetében, valamint az alkalmazandó szabályok alkalmazásának elmaradása miatti veszteség vagy kár tekintetében. Ezeknek a mechanizmusoknak rendelkezésre kell állniuk azt követően, hogy a munkavállaló már visszatért abból a tagállamból, amelyben kiküldetésben volt.

4.2 A FOGADÓ TAGÁLLAM KÉRHET-E A KIKÜLDETÉSSSEL KAPCSOLATOS DOKUMENTUMOKAT A KIKÜLDETÉS VÉGE UTÁN?

A 2014/67/EU irányelv tulajdonképpen lehetővé teszi, hogy a tagállamok előírják a szolgáltatók számára, hogy **a kiküldetés vége után** észszerű időn belül bizonyos dokumentumokat benyújtsanak (a munkaszerződést, a fizetési jegyzékeket, a napi munkaidő kezdetét, végét és időtartamát feltüntető munkaidő-nyilvántartó lapokat és a bérkifizetést igazoló dokumentumokat).

Az EU a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelvében számos a kiküldetéssel kapcsolatos szabályt állít fel, amelyek azon folyamatra vonatkoznak, amikor a munkaadók egy másik uniós országba küldik munkavállalóikat, hogy ott ideiglenes jelleggel szolgáltatásokat nyújtsanak. Ez a brosúra részletes információkat szolgáltat a kiküldetés előtt, a kiküldetés során és a kiküldetés után alkalmazandó szabályokról. Ezek megértése alapvető fontosságú ahhoz, hogy a munkavállalók tisztában legyenek a jogaikkal, és hogy a nemzeti hatóságok és munkaadók az egész EU-ban megfelelő és következetes módon alkalmazhassák a szabályokat.

Letöltheti kiadványainkat, vagy feliratkozhat ingyenesen az alábbi címen:

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Amennyiben szeretne rendszeresen értesülni a Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatóságát érintő legfrissebb hírekről, iratkozzon fel Social Europe című elektronikus hírlevelünkre az alábbi címen:

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



Social Europe



EU_Social