

**Dél-Dunántúli Humánerőforrás Kutató és Fejlesztő
Közhasznú Nonprofit Kft.**

**TÁMOP 2.5.2. „A partnerség és a párbeszéd szakmai
háttérének megerősítése, közös kezdeményezések
támogatása” keretében megvalósuló**

**„A nemzeti, illetve határokon
átnyúló munkaerő-kölcsönzés
alakulása, hatása a foglalkoztatásra
és a gazdasági folyamatokra”**

KUTATÁSI TANULMÁNY

MELLÉKLETEK

Paks-Pécs, 2010.

MELLÉKLETEK LISTÁJA

1. sz. melléklet: Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről

2. sz. melléklet: 67/2009. (VI. 19.) AB határozat

3. sz. melléklet: Az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve (1996. december 16.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről

4. sz. melléklet: Az Európai Parlament és a Tanács 2006/123/EK irányelve (2006. december 12.) a belső piaci szolgáltatásokról

5. sz. melléklet: Az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelet 8/2010. számú irányelve a munkaerő-kölcsönzés ellenőrzéséhez

6. sz. melléklet: Az empirikus vizsgálat kérdőíve

7. sz. melléklet: Az empirikus vizsgálat adatbázisa (CSAK CD mellékleten!)

1. sz. melléklet:

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2008/104/EK IRÁNYELVE
(2008. november 19.)
a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről

2. sz. melléklet:

67/2009. (VI. 19.) AB határozat

3. sz. melléklet:

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 96/71/EK IRÁNYELVE
(1996. december 16.)

a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről

4. sz. melléklet:

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2006/123/EK IRÁNYELVE
(2006. december 12.)
a belső piaci szolgáltatásokról

5. sz. melléklet:

AZ ORSZÁGOS MUNKAVÉDELMI ÉS MUNKAÜGYI FŐFELÜGYELET

8/2010. számú irányelve

a munkaerő-kölcsönzés ellenőrzéséhez

6. sz. melléklet:

Az empirikus vizsgálat kérdőíve

7. sz. melléklet:

Az empirikus vizsgálat adatbázisa

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2008/104/EK IRÁNYELVE

(2008. november 19.)

a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre és különösen annak 137. cikke (2) bekezdésére,

tekintettel a Bizottság javaslatára,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére ⁽¹⁾,

a Régiók Bizottságával folytatott konzultációt követően,

a Szerződés 251. cikkében megállapított eljárásnak megfelelően ⁽²⁾,

mivel:

- (1) Ez az irányelv tiszteletben tartja az alapvető jogokat, és összhangban van az Európai Unió alapjogi chartája ⁽³⁾ által elismert alapelvekkel. Ezen irányelv célja különösen, hogy biztosítsa a Charta 31. cikkének való teljes megfelelést, amely előírja, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez, a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.
- (2) A munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 7. pontja többek között arról rendelkezik, hogy a belső piac megvalósításának a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javításához kell vezetnie az Európai Közösségben; ez a folyamat az említett feltételek összehangolt fejlesztése révén valósul meg, főképpen a különböző munkavállalási formák – mint például a határozott idejű szerződés alapján történő munkavégzés, a részmunkaidős munkavégzés, a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés és az idegymunka – tekintetében.

(3) A Bizottság 1995. szeptember 27-én a Szerződés 138. cikke (2) bekezdésének megfelelően konzultált a közösségi szintű szociális partnerekkel arról, hogy közösségi szinten milyen intézkedéssorozatot lehetne elfogadni a rugalmas munkaidő és a munkahelyek védelme vonatkozásában.

(4) E konzultációt követően a Bizottság közösségi fellépést tartott indokoltnak, és a Szerződés 138. cikke (3) bekezdésének megfelelően a tervezett javaslat tartalmáról 1996. április 9-én tovább konzultált a szociális partnerekkel.

(5) A határozott idejű munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás bevezető részében az aláíró felek jelezték azon szándékukat, hogy megvizsgálják annak kérdését, hogy szükséges-e hasonló megállapodást kötni a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre vonatkozóan is, valamint úgy határoztak, hogy a kölcsönzött munkavállalókra nem terjesztik ki a határozott idejű munkaviszonyról szóló irányelv hatályát.

(6) Az általános ágazatközi szervezetek, nevezetesen az Európai Gyáriparosok és Munkáltatók Szervezeteinek Szövetsége (UNICE) ⁽⁴⁾, az Állami Vállalatok és Közszolgáltató Vállalatok Európai Központja (CEEP) és az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ESZSZ) 2000. május 29-i közös levelükben arról tájékoztatták a Bizottságot, hogy igénylik a Szerződés 139. cikkében meghatározott eljárás megindítását. Egy további, 2001. február 28-i közös levélben arra kérték a Bizottságot, hogy a Szerződés 138. cikke (4) bekezdésében említett határidőt egy hónappal hosszabbítsa meg. A Bizottság e kérésnek eleget téve a tárgyalások határidejét 2001. március 15-ig meghosszabbította.

(7) 2001. május 21-én a szociális partnerek elismerték, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló tárgyalások nem vezettek megállapodásra.

(8) 2005 márciusában az Európai Tanács úgy vélte, hogy feltétlenül új lendületet kell adni a lisszaboni stratégiának, és a prioritásokat ismét a növekedésre, valamint a foglalkoztatásra kell összpontosítani. A Tanács jóváhagyta a növekedésről és foglalkoztatásról szóló 2005–2008. évi integrált iránymutatásokat, amelyek – kellő figyelemmel a szociális partnerek szerepére – többek között a rugalmasságnak a foglalkoztatás biztonságával együtt járó elősegítésére és a munkaerőpiac szegmentálódásának csökkentésére törekednek.

⁽¹⁾ HL C 61., 2003.3.14., 124. o.

⁽²⁾ Az Európai Parlament 2002. november 21-i véleménye (HL C 25. E, 2004.1.29., 368. o.), a Tanács 2008. szeptember 15-i közös álláspontja és az Európai Parlament 2008. október 22-i álláspontja (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé).

⁽³⁾ HL C 303., 2007.12.14., 1. o.

⁽⁴⁾ Az UNICE 2007 januárjában BUSINESSEUROPE-ra változtatta a nevét.

- (9) A 2010-ig tartó időszakra vonatkozó szociális menetrendről szóló bizottsági közleménnyel összhangban – amelyet a 2005. márciusi Európai Tanács a lisszaboni stratégia célkitűzéseinek az európai szociális modell megerősítése révén való eléréséhez történő hozzájárulásként üdvözölt – az Európai Tanács úgy vélte, hogy a munkavállalók és a vállalkozások esetében az olyan új munkaszervezési formák és változatosabb szerződési feltételek, amelyek jobban ötvözik a rugalmasságot a biztonsággal, hozzájárulnak az alkalmazkodóképességhez. A 2007. decemberi Európai Tanács továbbá jóváhagyta a rugalmas biztonsággal kapcsolatban elfogadott közös elveket, amelyek egyensúlyt teremtenek a munkaerő-piaci rugalmasság és biztonság között, valamint mind a munkavállalóknak, mind pedig a munkáltatóknak segítenek abban, hogy kihasználhassák a globalizáció nyújtotta lehetőségeket.
- (10) Az Európai Unión belül jelentős különbségek állnak fenn a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevétele, valamint a kölcsönzött munkavállalók jogi helyzete, jogállása és munkafeltételei tekintetében.
- (11) A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés nem csak a vállalkozások rugalmasság iránti igényét elégíti ki, hanem a munkavállalók azon igényét is, hogy munkájukat és magánéletüket összeegyeztethessék. Az ilyen jellegű munkavégzés ezáltal hozzájárul a munkahelyteremtéshez, valamint a munkaerő-piaci részvételhez és integrációhoz.
- (12) Ezen irányelv a kölcsönzött munkavállalókat védő olyan keretet hoz létre, amely megkülönböztetéstől mentes, átlátható és arányos, és egyúttal tiszteltben tartja a munkaerőpiacok, valamint a munkaügyi kapcsolatok különbözőségét is.
- (13) A határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről szóló, 1991. június 25-i 91/383/EGK tanácsi irányelv⁽¹⁾ megállapítja a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó biztonsági és egészségügyi rendelkezéseket.
- (14) A kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket.
- (15) A határozatlan idejű munkaszerződés a munkaviszony általános formája. A munkaerő-kölcsönzővel tartós szerződésben álló munkavállalók esetében, tekintettel az ilyen szerződés nyújtotta különleges védelemre, rendelkezni kell a kölcsönvevő vállalkozásnál alkalmazandó szabályok alóli mentesülés lehetővé tételéről.
- (16) Annak érdekében, hogy rugalmas módon lépést lehessen tartani a munkaerőpiacok és a munkaügyi kapcsolatok változatosságával, a tagállamok lehetővé tehetik a szociális partnerek számára, hogy – a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó védelem általános szintjének tiszteltben tartása mellett – meghatározzák a munka- és foglalkoztatási feltételeket.
- (17) Továbbá – bizonyos korlátozott körülmények között – a nemzeti szintű szociális partnerek által kötött megállapodás alapján a tagállamok számára lehetővé kell tenni, hogy határok között – a megfelelő szintű védelem biztosítása mellett – eltérhessenek az egyenlő bánásmód alapelveitől.
- (18) A kölcsönzött munkavállalók védelmét szolgáló minimumfeltételek javításával együtt biztosítani kell a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzést esetlegesen sújtó korlátozások és tilalmak felülvizsgálatát is. Ezen korlátozások és tilalmak kizárólag akkor tekinthetők indokoltnak, ha általános érdeket szolgálnak, különös tekintettel a munkavállalók védelmére, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem követelményeire és annak szükségességre, hogy a munkaerőpiac megfelelően működjön, a visszaélések pedig megelőzhetőek legyenek.
- (19) Ezen irányelv nem érinti sem a szociális partnerek autonómiáját, sem a szociális partnerek közötti kapcsolatokat, beleértve azt a jogot, hogy a nemzeti joggal és gyakorlatokkal összhangban – a hatályos közösségi jogszabályok tiszteltben tartása mellett – kollektív megállapodásokkal kapcsolatos tárgyalásokat folytassanak, és ilyen megállapodásokat kössenek.
- (20) Ezen irányelvnek a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre vonatkozó korlátozásokkal vagy tilalmakkal kapcsolatos rendelkezései nem sértik a tagállamok azon jogszabályait vagy gyakorlatait, amelyek tiltják a sztrájkoló munkavállalók kölcsönzött munkavállalókkal történő helyettesítését.
- (21) A kölcsönzött munkavállalók jogainak védelme érdekében a tagállamoknak közigazgatási vagy bírósági eljárásokról kell gondoskodniuk, valamint az ezen irányelvben megállapított kötelezettségek megszegése tekintetében hatékony, visszatartó erejű és arányos szankciókat kell előírniuk.
- (22) Ezt az irányelvet a Szerződésnek a szolgáltatásnyújtás szabadságára és a letelepedés szabadságára vonatkozó rendelkezéseivel összhangban kell végrehajtani, valamint a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv⁽²⁾ sérelme nélkül.

⁽¹⁾ HL L 206., 1991.7.29., 19. o.⁽²⁾ HL L 18., 1997.1.21., 1. o.

(23) Mivel ezen irányelv célját, nevezetesen a kölcsönzött munkavállalók védelmét szolgáló, közösségi szintű harmonizált keret létrehozását, a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, és ezért a fellépés léptéke vagy hatásai miatt, a Közösség egész területén alkalmazandó minimumkövetelmények bevezetése révén az közösségi szinten jobban megvalósítható, a Közösség intézkedéseket hozhat a Szerződés 5. cikkében foglalt szubszidiaritás elvének megfelelően. Az említett cikkben foglalt arányosság elvének megfelelően ezen irányelv nem lépi túl az említett cél eléréséhez szükséges mértéket,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

I. FEJEZET

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. cikk

Hatály

(1) Ez az irányelv a munkaerő-kölcsönzőkkel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállalókra vonatkozik, akiket a kölcsönvevő vállalkozásoknál való ideiglenes, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre kölcsönöznek ki.

(2) Ez az irányelv minden olyan, gazdasági tevékenységet folytató köz- és magánvállalkozásra vonatkozik, amely munkaerőt kölcsönöz, illetve kölcsönzött munkaerőt vesz igénybe, függetlenül attól, hogy a vállalkozás nyereségérdekelte.

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

2. cikk

Cél

Ezen irányelv célja a kölcsönzött munkavállalók védelmének biztosítása és a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés minőségének javítása, az 5. cikkben meghatározott egyenlő bánásmód alapelvének a kölcsönzött munkavállalókra való alkalmazása és a munkaerő-kölcsönzők munkáltatóként való elismerése révén, figyelembe véve, hogy meg kell teremteni a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételét szabályozó megfelelő kereteket a munkahelyteremtéshez és a rugalmas munkavégzési formák kialakításához való eredményes hozzájárulás érdekében.

3. cikk

Fogalommeghatározások

(1) Ezen irányelv alkalmazásában:

- a) „munkavállaló”: olyan személy, akit az adott tagállamban a nemzeti munkajog munkavállalóként véd;
- b) „munkaerő-kölcsönző”: olyan természetes vagy jogi személy, aki/amely a nemzeti joggal összhangban munkaszerződést köt vagy munkaviszonyt létesít kölcsönzött munkavállalókkal annak céljából, hogy azokat a kölcsönvevő vállalkozásoknál való ideiglenes, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre kölcsönözze ki;
- c) „kölcsönzött munkavállaló”: 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;
- d) „kölcsönvevő vállalkozás”: olyan természetes vagy jogi személy, akinek/amelynek és aki/amely felügyelete és irányítása mellett a kölcsönzött munkavállaló ideiglenesen munkát végez;
- e) „kikölcsönzés”: az az időszak, amelyre a kölcsönzött munkavállalót a kölcsönvevő vállalkozáshoz helyezik ki az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti ideiglenes munkavégzés céljából;
- f) „alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek”: törvényben, rendeletben, közigazgatási rendelkezésekben, kollektív szerződésekben és/vagy a kölcsönvevő vállalkozásnál hatályban lévő egyéb kötelező erejű általános rendelkezésekben megállapított munka- és foglalkoztatási feltételek a következők vonatkozásában:
 - i. a munkaidő hossza, túlmunka, szünetek, pihenőidő, éjszakai munka, szabadságok és munkaszüneti napok;
 - ii. fizetés.

(2) Ezt az irányelvet a fizetés, a munkaszerződés, a munkaviszony, illetve a munkavállaló meghatározása tekintetében a nemzeti jog sérelme nélkül kell alkalmazni.

A tagállamok ezen irányelv hatálya alól nem zárhatnak ki munkavállalókat, illetve munkaszerződéseket és munkaviszonyokat kizárólag azon oknál fogva, hogy azok részmunkaidős munkavállalókra, határozott idejű szerződés alapján munkát vállalókra, illetve munkaerő-kölcsönzőkkel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállalókra vonatkoznak.

4. cikk

A korlátozások és tilalmak felülvizsgálata

(1) A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó korlátozások vagy tilalmak kizárólag akkor tekinthetők indokoltnak, ha általános érdeket szolgálnak, különös tekintettel a kölcsönzött munkavállalók védelmére, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem követelményeire és annak szükségességére, hogy a munkaerőpiac megfelelően működjön, a visszaélések pedig megelőzhetőek legyenek.

(2) 2011. december 5-ig a tagállamoknak – a szociális partnerekkel lefolytatott, a nemzeti jogszabályoknak, kollektív szerződéseknek és gyakorlatnak megfelelő konzultációt követően – felül kell vizsgálniuk a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó korlátozásokat és tilalmakat annak megállapítása érdekében, hogy azok az (1) bekezdésben említett okok alapján indokoltak-e.

(3) Amennyiben a kollektív szerződések ilyen korlátozásokat vagy tilalmakat állapítanak meg, a (2) bekezdésben említett felülvizsgálat elvégezhető az adott szerződést kötő szociális partnerek által is.

(4) Az (1), (2) és (3) bekezdés nem sérti a munkaerő-kölcsönzők nyilvántartására, engedélyezésére, tanúsítására, ellenőrzésére és a nyújtandó pénzügyi garanciákra vonatkozó tagállami feltételeket.

(5) A tagállamok 2011. december 5-ig tájékoztatják a Bizottságot a (2) és (3) bekezdésben említett felülvizsgálat eredményéről.

II. FEJEZET

MUNKA- ÉS FOGLALKOZTATÁSI FELTÉTELEK

5. cikk

Egyenlő bánásmód alapelve

(1) A kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek – a kölcsönvevő vállalkozásnál töltött kikölcsönzés időtartamára – legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket.

Az első albekezdés alkalmazásában a kölcsönvevő vállalkozásnál érvényben lévő,

- a) az állapotos nők és szoptató anyák védelmére, továbbá a gyermekek és fiatalok védelmére; valamint
- b) a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmódra, továbbá a nemek, faji vagy etnikai származáson, valláson, meggyőződésen, fogyatékonyságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés elleni küzdelmet szolgáló intézkedésekre

vonatkozó szabályokat be kell tartani a törvényi, rendeleti, közgazdasági rendelkezésekben, a kollektív szerződésekben és/vagy az egyéb általános rendelkezésekben meghatározottak szerint.

(2) A fizetés tekintetében a tagállamok – a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – mentességet biztosíthatnak az (1) bekezdésben megállapított alapelv alkalmazása alól olyan esetekben, amikor a munkaerő-kölcsönzővel kötött tartós munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések közötti időszakokban is kap fizetést.

(3) A tagállamok a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – megfelelő szinten és az általuk megállapított feltételek szerint – lehetőséget biztosíthatnak a szociális partnerek számára arra, hogy olyan kollektív szerződéseket tartsanak fenn vagy kössenek, amelyek a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett a kölcsönzött munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételei tekintetében az (1) bekezdésben említettektől eltérő szabályokat állapítanak meg.

(4) A kölcsönzött munkavállalók megfelelő szintű védelmének biztosítása mellett azok a tagállamok, amelyekben vagy nem létezik olyan jogi rendszer, amely általánosan alkalmazandónak nyilvánítja a kollektív megállapodásokat, vagy nem létezik olyan jogi rendszer vagy gyakorlat, amely egy adott ágazatban vagy földrajzi területen működő valamennyi hasonló vállalkozásra kiterjeszti ezek rendelkezéseit, – a nemzeti szintű szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően és egy általuk kötött megállapodás alapján – a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében az (1) bekezdésben megállapított alapelvtől eltérő rendelkezéseket is megállapíthatnak. E rendelkezések türelmi időt is előírányozhatnak az egyenlő bánásmód érvényesülésére.

Az ezen bekezdésben említett rendelkezéseknek összhangban kell lenniük a közösségi jogszabályokkal, és kellően pontosnak és hozzáférhetőnek kell lenniük annak érdekében, hogy az érintett ágazatok és vállalkozások azonosíthassák kötelezettségeiket és azoknak megfelelhessenek. Különösen, a tagállamok a 3. cikk (2) bekezdésének alkalmazásában pontosan megállapítják, hogy vajon az (1) bekezdésben említett alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tartalmazzák-e a foglalkoztatói szociális biztonsági rendszereket, ideértve a foglalkoztatói nyugdíjrendszereket, a foglalkoztatói táppénzrendszert, vagy a pénzügyi részesedési formákat is. E rendelkezések továbbá nem érintik a munkavállalók számára nem kevésbé kedvező nemzeti, regionális, helyi vagy ágazati szintű megállapodásokat.

(5) A nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban a tagállamok megfelelő intézkedéseket hoznak az e cikk alkalmazását érintő visszaélések, és – különösen – az ezen irányelv rendelkezéseinek megkerülését célzó, egymást követő kikölcsönzések megakadályozása céljából. A tagállamok minden ilyen intézkedésről tájékoztatják a Bizottságot.

6. cikk

Az alkalmazáshoz, a közös létesítményekhez és a szakképzéshez való hozzáférés

(1) A kölcsönzött munkavállalókat a kölcsönvevő vállalkozásnál megüresedő állásokról tájékoztatni kell annak érdekében, hogy a kölcsönvevő vállalkozásnál dolgozó többi munkavállalóval azonos esélyekkel találhassanak állandó állást. E tájékoztatás a kölcsönzött munkavállalókat foglalkoztató és azokat felügyelő vállalkozásnál megfelelő helyre kitett általános értesítés útján is nyújtható.

(2) A tagállamok megtesznek minden szükséges intézkedést annak biztosítására, hogy a kölcsönzött munkavállaló kikölcsönzésének végét követően a kölcsönvevő vállalkozás és a kölcsönzött munkavállaló közötti munkaszerződés megkötését vagy munkaviszony létesítését tiltó vagy akadályozó rendelkezések semmisnek minősüljenek vagy azokat semmissé lehessen nyilvánítani.

Ez a rendelkezés nem sérti azokat a rendelkezéseket, amelyek értelmében a munkaerő-kölcsönzők ésszerű mértékű ellentételezésben részesülnek a kölcsönvevő vállalkozásoknak nyújtott, a kölcsönzött munkavállalók kikölcsönzését, felvételét és képzését érintő szolgáltatásaikért.

(3) A munkaerő-kölcsönzők nem számolhatnak fel semmilyen díjat a munkavállalókkal szemben annak fejében, hogy rajtuk keresztül a kölcsönvevő vállalkozás felvette őket vagy a kölcsönvevő vállalkozáshoz történő kikölcsönzést követően az adott vállalkozás munkaszerződést kötött vagy munkaviszonyt létesített velük.

(4) Az 5. cikk (1) bekezdésének sérelme nélkül, a kölcsönzött munkavállalók számára a kölcsönvevő vállalkozás szolgáltatásaihoz, illetve közös létesítményeihez, különösen az étkezdéhez, a gyermekgondozási létesítményekhez és az utazási szolgáltatásokhoz hozzáférést kell biztosítani, a közvetlenül a vállalkozás által alkalmazott munkavállalókkal megegyező feltételekkel, kivéve, ha az eltérő bánásmódot objektív indokok támasztják alá.

(5) A tagállamok, összhangban nemzeti hagyományaikkal és gyakorlatukkal, megteszik a megfelelő intézkedéseket, illetve elősegítik a szociális partnerek közötti párbeszédet a következők érdekében:

- a) a kölcsönzött munkavállalóknak a munkaerő-kölcsönzők által biztosított képzéshez és gyermekgondozási létesítményekhez való hozzáférése javítása, a kikölcsönzések közötti időszakokban is, szakmai előmenetelük és foglalkoztathatóságuk növelése érdekében;
- b) a kölcsönzött munkavállalóknak a kölcsönvevő vállalkozások munkavállalói számára biztosított képzéshez való hozzáférése javítása.

7. cikk

A kölcsönzött munkavállalók képvisellete

(1) A kölcsönzött munkavállalókat – a tagállamok által meghatározott feltételeknek megfelelően – számításba kell

venni azon küszöbérték számításakor, amely felett a közösségi és tagállami jogszabályok és a kollektív szerződések szerint a munkaerő-kölcsönzőknek a munkavállalókat képviselő szervezetet kell létrehozniuk.

(2) A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy a kölcsönzött munkavállalókat – a tagállamok által meghatározott feltételeknek megfelelően – aszerint kell számításba venni azon küszöbérték számításakor, amely felett a közösségi és tagállami jogszabályok és a kollektív szerződések szerint a kölcsönvevő vállalkozásoknak a munkavállalókat képviselő szervezetet kell létrehozniuk, mintha őket az adott időtartamra közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás alkalmazta volna.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott lehetőséget választó tagállamok nem kötelesek végrehajtani az (1) bekezdés rendelkezéseit.

8. cikk

A munkavállalók képviselőinek nyújtott tájékoztatás

A tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó szigorúbb és/vagy konkrétabb tagállami és közösségi rendelkezések és különösen az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv⁽¹⁾ sérelme nélkül, a kölcsönvevő vállalkozásnak megfelelő tájékoztatást kell nyújtania a kölcsönzött munkavállalók igénybevételéről, amikor a munkavállalókat képviselő, a tagállami és közösségi jogszabályokkal összhangban létrehozott szervezet a vállalkozás foglalkoztatási helyzetéről tájékoztatja.

III. FEJEZET

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

9. cikk

Minimumkövetelmények

(1) Ez az irányelv nem sérti a tagállamok azon jogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy igazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, vagy a szociális partnerek között kötött, a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását segítsék elő vagy engedélyezzék.

(2) Ezen irányelv végrehajtása semmilyen körülmények között sem adhat alapot a munkavállalók védelmének az irányelv által szabályozott területeken már elért általános szintjéhez képest történő csökkentésére. Ez nem érinti a tagállamok és/vagy a szociális partnerek azon jogát, hogy a bekövetkező változások fényében az ezen irányelv elfogadása idején hatályban lévőktől eltérő törvényi, rendeleti vagy szerződéses rendelkezéseket állapítsanak meg, feltéve, hogy az ezen irányelvben megállapított minimumkövetelményeket tiszteletben tartják.

⁽¹⁾ HL L 80., 2002.3.23., 29. o.

10. cikk

Szankciók

(1) A tagállamok megfelelő intézkedéseket írnak elő arra az esetre, ha a munkaerő-kölcsönzők vagy a kölcsönvevő vállalkozások nem tartják be ezen irányelv rendelkezéseit. Különösen gondoskodnak arról, hogy megfelelő közigazgatási vagy bírósági eljárások álljanak rendelkezésre az ezen irányelvből származó kötelezettségek betartatása érdekében.

(2) A tagállamok megállapítják az ezen irányelvet végrehajtó nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó szabályokat és megtesznek minden szükséges intézkedést azok alkalmazásának biztosítása érdekében. Az előírt szankcióknak hatékonyaknak, arányosaknak és visszatartó erejűeknek kell lenniük. A tagállamok ezekről a rendelkezésekről 2011. december 5-ig értesítik a Bizottságot. A tagállamok ezen rendelkezések bármilyen későbbi módosításáról is megfelelő időn belül értesítik a Bizottságot. A tagállamok biztosítják különösen azt, hogy megfelelő eszközök álljanak a munkavállalók és/vagy képviselőik rendelkezésére az ezen irányelvben foglalt kötelezettségek érvényesítése érdekében.

11. cikk

Végrehajtás

(1) A tagállamok elfogadják és kihadják azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ezen irányelvnek 2011. december 5-ig megfeleljenek, vagy biztosítják, hogy a szociális partnerek a szükséges rendelkezéseket megállapodás útján vezessék be, amelyhez a tagállamoknak minden szükséges intézkedést meg kell tenniük annak érdekében, hogy lehetővé tegyék a szociális partnerek számára, hogy azok bármikor biztosítani tudják ezen irányelv célkitűzéseinek teljesítését. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

(2) Amikor a tagállamok elfogadják ezeket az intézkedéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

12. cikk

A Bizottság által végzett felülvizsgálat

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

13. cikk

Hatálybalépés

Ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetésének napján lép hatályba.

14. cikk

Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Strasbourgban, 2008. november 19-én.

az Európai Parlament részéről
az elnök
H.-G. PÖTTERING

a Tanács részéről
az elnök
J.-P. JOUYET

67/2009. (VI. 19.) AB határozat

A MAGYAR KÖZTÁRSASÁG NEVÉBEN!

Az Alkotmánybíróság jogszabály alkotmányellenességének utólagos vizsgálatára, mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenesség megállapítására irányuló indítványok, valamint folyamatban lévő ügyben alkalmazandó jogszabály alkotmányellenességének megállapítására irányuló bírói kezdeményezés tárgyában meghozta a következő

határozatot:

1. Az Alkotmánybíróság megállapítja, hogy a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 193/P. § (1) bekezdése „86/A. §-96. §-ai” szövegrészéből a 90. §-ra vonatkozó rendelkezés alkotmányellenes, ezért azt a jelen határozat közzététele napjával megsemmisíti.

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 193/P. § (1) bekezdése a következő szöveggel marad hatályban:

„193/P. § (1) Kölcsönzés esetén e törvény 3. §-ának (6) bekezdése, 76. §-ának (5)-(8) bekezdése, 76/B. §-a, 79. §-ának (5) bekezdése, 86/A-89. §-ai, 91-96. §-ai, 97. §-ának (2) bekezdése, 100. §-a, 106. §-a, 115-116. §-ai, 134. §-ának (1)-(2) és (5)-(6) bekezdése, 150. §-ának (1) bekezdése, 155. §-a (1) bekezdésének második mondata, a 167. §-ának (2)-(3) bekezdései, 170-170/D. §-a, a Harmadik részének X. fejezete, a 202. §-ának c)-d) pontja nem alkalmazhatók.”

Az alkotmányellenes jogszabályi rendelkezés a Pécsi Munkaügyi Bíróság előtt 6. M 1856/2004. szám alatt folyamatban lévő perben nem alkalmazható.

2. Az Alkotmánybíróság megállapítja, hogy a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 193/N. § (1) bekezdés második mondata alkotmányellenes, ezért azt 2009. október 31. napjával megsemmisíti. A megsemmisítés következtében a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 193/N. § (1) bekezdése a következő szöveggel marad hatályban:

„Kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás időtartama alatt a szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - a kölcsönvevő, egyébként a kölcsönbeadó adja ki. Az időpontot a kölcsönvevő csak rendkívül indokolt esetben változtathatja meg, és a munkavállalónak az ezzel összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit köteles megtéríteni.”

3. Az Alkotmánybíróság a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény Munkaerő-kölcsönzés című XI. fejezete, valamint a 193/E-193/H. §-ai, 193/J. § (4) és (6) bekezdése, 193/K. § (3) bekezdése és 193/M. § (2) bekezdése alkotmányellenességének megállapítására és megsemmisítésére, valamint a mulasztásban megnyilvánuló alkotmányértés megállapítására irányuló indítványt elutasítja.

Az Alkotmánybíróság ezt a határozatát a Magyar Közlönyben közzéteszi.

Indokolás

I.

1. Az Alkotmánybíróságon több indítványozó kezdeményezte a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó rendelkezései alkotmányossági felülvizsgálatát. Egy indítványozó szakszervezeti szövetség az Mt.-nek a „Munkaerő-kölcsönzés” címet viselő XI. fejezete és az abban foglalt egyes, tételesen is megjelölt rendelkezései [193/E. §-193/H. §, 193/J. § (4) és (6) bekezdés, 193/P. § (1) bekezdés, 193/K. § (3) bekezdés, 193/M. § (2) bekezdés, 193/N. § (1) bekezdés] alkotmányellenességének megállapítását és megsemmisítését kérte. Előzetesen utalt arra, hogy a kifogásolt jogintézményt bevezető, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2001. évi XVI. törvény (a továbbiakban: Módtv.) javaslatának indokolása tévesen hivatkozik - a támadott szabályozás megalkotásának szükségességét alátámasztandó - a 96/71/EK és a 91/383/EGK irányelvekre; felhívta továbbá a figyelmet arra, hogy az Mt. XI. fejezete „szinte az összes témában a többi munkavállalóhoz képest a munkavállaló számára hátrányosabban rendelkezik”. Az Mt. 193/E-193/H. §-ait az indítványozó „a munkabérre vonatkozó normatartalom hiánya miatt” az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdésébe és a 70/B. § (2)-(3) bekezdésébe ütközőnek tartja, mert a törvény a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti munkaszerződésben csupán a

munkavállaló személyi alaphérének meghatározását írja elő, s nem rögzíti, hogy a munkavállaló bére a kölcsönvevőnél „hogyan alakul”, illetve hogy „hol és hogyan kell szabályozni a kölcsönvevőnél végzett munkáért a kölcsönvevő fizetési kötelezettségét”, továbbá mert nem érthető, hogy az Mt. 193. § (3) bekezdés c) pontja alapján milyen bérelemekről kell tájékoztatást adni a munkáltatónak. Sérlemzi, hogy a kölcsönvevő által a kölcsönadónak fizetett összeg feltételeire és nagyságára a feleknek nem kell megállapodást kötniük, s hogy ennek nincs kihatása a kölcsönadó által a munkavállalónak fizetett bérre, erre vonatkozóan a munkáltatói oldalon álló feleknek még közlési kötelezettségük sincs, ezért sérül az Alkotmány 70/B. § (3) bekezdése és kétséggé válik az Mt. 160. §-ában előírt, a munkabérről részletes írásbeli elszámolás adására vonatkozó kötelezettség érvényesülése. Az indítványozó szerint kétséges az Mt.-nek a munka díjazására vonatkozó VII. fejezetében foglalt rendelkezések érvényesülése is, mert az Mt. 193/E. § (3) bekezdése a munkabérre vonatkozóan nem írja elő a kölcsönvevőnél irányadó rendelkezések alkalmazását, és nem tudható az sem, hogy a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés és egyéb bérszabályzatok érvényesek-e a kölcsönbe adott munkavállalókra. Az indítványozó az Mt. 193/J. § (4) bekezdését az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdésébe ütközőnek véli, mert az általánostól (Mt. 92. §) eltérő rövidebb felmondási idő előírására, ezzel a jogviszony megszüntetése tekintetében a munkáltató számára is előnyösebb feltétel biztosítására a kölcsönzéses foglalkoztatás ideiglenes jellege nem adhat alapot. Az indítványozó szerint az Mt. 193/J. § (6) bekezdése, amely lehetőséget ad arra, hogy a felek írásbeli megállapodásban eltérjenek attól a szabálytól, amely a felmondási idő alatt kötelezővé teszi a munkavállaló munkavégzési kötelezettség alóli mentesítését, sérti az Mt. 93. § (1) bekezdésében foglalt „általános jogelvet”, ilyen jogról az Mt. 8. § (2) bekezdése szerint lemondani sem lehet, kényszerhelyzetbe hozza a munkavállalót, továbbá az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdésébe ütköző megkülönböztetést valósít meg, mert módot ad a felmentési idő megrövidítésére. Az Mt. 193/P. § (1) bekezdését az indítványozó abban a részében tekinti az Alkotmány 66. § (1) bekezdésével és a 70/A. § (1) bekezdésével ellentétesnek, amelyben kizárja az Mt. 90. §-ban foglalt felmondási tilalmak és korlátozások alkalmazását a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókra: az „antiszociális” szabály bevezetését a törvényhozó nem indokolta, a szabályozással érintett körnek az Alkotmány 66. § (1) bekezdésében írt egyenjogúságra vonatkozó joga is sérül. A 193/K. § (3) bekezdése az Mt. - nem létező, az indítványozó által feltehetően elírás folytán megjelölt - 70. § (1) bekezdése által tiltott diszkriminációt valósít meg a „többi munkavállalóval szemben”, mert az Mt. 96. §-ában foglaltaktól eltérően, kevésbé szigorú kritériumok alapján okot ad a munkavállaló munkaviszonyának azonnali hatályú megszüntetésére. Az Mt. 193/M. § (2) bekezdése szintén a diszkrimináció tilalmába ütközik, mert nincs törvényes indok arra, hogy a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeként az Mt. 100. § (4) bekezdésétől eltérő, kisebb mértékű átlagkereset fizetésére lehessen kötelezni a kölcsönadót. Az Mt. 193/N. § (1) bekezdése alkotmányellenességét az indítványozó az Mt. - szintén elírás eredményeként megjelölt, nem létező - 70. § (1) bekezdésével és az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésével való ellentét kapcsán állítja: a szabadság kiadása időpontjának munkavállalóval való előzetes közlését e szabály három napra rövidíti, amely megfosztja a munkavállalókat attól a lehetőségtől, hogy a szabadságot a családon belül megfelelő előrelátással tervezhessék. Az indítványozó az Mt. XI. fejezete valamennyi rendelkezése megsemmisítésére irányuló kérelmét az Alkotmány 70/A. § (3) bekezdése és 70/B. § (1)-(3) bekezdése sérelme kapcsán a következő indokokra alapítja. A munkavállaló a kölcsönvevővel nem kerül „semmilyen jogviszonyba”, így ha a kölcsönbeadó nem tesz eleget bérfizetési kötelezettségének, a jogszabály még az egyetemlegesség szintjén sem biztosít jogot arra, hogy igényét a kölcsönvevővel szemben érvényesítse, ahol a munkát teljesítette, s ahol annak eredménye jelentkezett; a támadott szabályok visszaélészerű alkalmazása, a kölcsönbeadó és kölcsönvevő összejártsága eredményeként a munkavállalók bérigényüket nem tudják érvényesíteni. Ezt a problémát a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet (a továbbiakban: R.) 6. § (2) bekezdése sem oldotta meg, a kölcsönzési tevékenység folytatásához szükséges, vagyoni biztosítékként letétbe helyezendő pénzüsszeg ugyanis annak alacsony mértéke miatt alkalmatlan a kívánt cél elérésére. Az indítványozó jogszabály-szerkesztési és a normatartalom értelmezhetősége szempontjából kifogásolja az R. 6. § (2) bekezdését is, e szabály alkotmányossági vizsgálatára és megsemmisítésére irányuló indítványt azonban nem terjesztett elő, érvelésével a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak munkabér-igénye érvényesíthetőségének nehézségeit kívánta alátámasztani. Az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdése sérelmét az indítványozó az Mt. tételesen megjelölt rendelkezései megsemmisítésére irányuló kérelmében foglaltakkal azonos indokok alapján állította.

Az Alkotmánybírósághoz fordult a Pécsi Munkaügyi Bíróság bírása is, aki - az előtte 6. M 1856/2004. szám alatt folyamatban lévő, munkaviszony megszüntetés jogellenességének megállapítása iránti per felfüggesztésével egyidejűleg - az Alkotmánybíróságról szóló 1989. évi XXXII. törvény (a továbbiakban: Abtv.) 38. §-a alapján kezdeményezte az Mt. 193/P. § (1) bekezdésébe foglalt azon rendelkezés megsemmisítését, amely szerint a munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás esetén az Mt. 90. § (1) bekezdésének rendelkezései nem alkalmazhatók. Az Alkotmánybíróság a kezdeményezést úgy értelmezte, hogy az magában foglalja a támadott

szabálynak az adott perben való alkalmazási tilalma kimondását is. A bírói kezdeményezés alapjául szolgáló ügyben a - veszélyeztetett terhességére tekintettel - 2004. szeptember 1-től táppénzes állományban lévő felperes munkaező-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyát a munkáltató 2004. november 17-én kelt rendes felmondásával megszüntette. A munkáltató a felmondást arra alapította, hogy a kölcsönvevő értesítése szerint a felperes huzamosabb ideje táppénzen tartózkodik, ezáltal a termelés munkáját hátráltatja, munkaköri feladatait nem tudja ellátni, s hivatkozott arra is, hogy az Mt. 193/P. §-a értelmében kölcsönzött munkaezőre nem vonatkozik az Mt. 90. §-ban meghatározott felmondási tilalom. Az indítványozó bíró szerint a támadott rendelkezés az Alkotmány 70/A. §-ába ütközik, mert a munkaező-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak hátrányos megkülönböztetésben részesülnek azokkal szemben, akik nem ezen atipikus jogviszonyban állnak határozatlan idejű alkalmazásban. Az indítványozó - bemutatva az Mt. 90. §-ának alkalmazási körét - utal arra, hogy a felmondási védelem időszakaként meghatározott életkörülmények, események az Alkotmány egyéb rendelkezései által is védett életviszonyok. Így az Mt. 90. § (1) bekezdés a)-d) és e) pontjához „kapcsolódóan az Alkotmány 70/D. § (1) bekezdése rögzíti a lehető legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez való jogot, a 70/E. § (1) bekezdése a szociális biztonsághoz való jogot. Az Mt. 90. § (1) bekezdése b), d) és f) pontja vonatkozásában az Alkotmány 66. § (2) bekezdése rögzíti, hogy a Magyar Köztársaságban az anyáknak a gyermek születése előtt és után külön rendelkezések szerint támogatást és védelmet kell nyújtani, a (3) bekezdés pedig, hogy a munka végzése során a nők védelmét külön szabályok is biztosítják. Az Alkotmány 67. § (1) bekezdése rögzíti, hogy minden gyermeknek joga van a családjá, az állam és a társadalom részéről arra a védelemre és gondoskodásra, amely megfelelő testi, szellemi és erkölcsi fejlődéséhez szükséges.” A fentiek alapján az indítványozó - a diszkrimináció tilalma mellett - az általa idézett alkotmányi rendelkezésekkel is ellentétesnek tartja a támadott rendelkezést. Kifejti továbbá, hogy az Mt. 90. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezések a munkáltató szabad felmondási jogát korlátozó törvényi rendelkezések körébe tartoznak, amely törvényi megszorítások mindig kivételesnek tekintendők a szabad felmondás jogának generális alapelvehez képest, ezen alapelvvel szemben azonban a munkavállalók alkotmányos jogait védő rendelkezések indokoltak. A munkaező-kölcsönzés - törvényi indokolásban kiemelt - sajátosságainak figyelembevételével sem tartja indokoltnak a munkáltató felmondási lehetőségének korlátját jelentő rendelkezés mellőzését, az érintett munkavállalói kör tekintetében az eltérésnek nincs kellő súlyú alkotmányos indoka. A megkülönböztetés nem objektív és ésszerű indokokon alapszik, az elérni kívánt cél (a fokozott rugalmasság) és az alkalmazott eszköz (a felmondási védelem mellőzése) „nem állnak egymással ésszerű arányban”, s nem alapozzák meg az eltérő bánásmódot az atipikus jogviszonyra vonatkozó sajátosságok sem. Így „nem lehet indokolt, hogy - a bíróság előtt folyó jelen peres eljárás felperesi pozíciójában álló - terhes munkavállaló az Alkotmány 66. § (2) és (3) bekezdéseiben, 67. § (1) bekezdésében és a 70/D. § (1) bekezdésében biztosított jogai amiatt szenvedjenek csorbát, mert munkaező-kölcsönzés keretében és nem klasszikus munkaviszony keretén belül alkalmazzzák”. A felmentési védelemnek a munkaező-kölcsönzés keretében alkalmazottakra való fenntartása indokolt, a nagyobb munkabiztonság jogpolitikai követelményei ez esetben is fenn kell, hogy álljanak. Megemlíti továbbá, hogy - bár indítványozói jogosultsággal e körben nem rendelkezik - a támadott szabályt több nemzetközi szerződéssel is ellentétesnek véli (így a 2004. évi CX. törvénnyel kihirdetett, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája által elfogadott, a magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 181. számú Egyezmény 11. Cikkébe, valamint a 2004. évi CXI. törvény által kihirdetett, az anyaság védelméről szóló 183. számú Egyezmény 8. cikkének rendelkezéseibe is).

Egy további indítványozó utólagos normakontrollra irányuló indítványában az Alkotmány 66. § (2) bekezdése sérelmére hivatkozva kezdeményezte az Mt. 193/P. § (1) bekezdése azon rendelkezése alkotmányellenességének megállapítását és megsemmisítését, amely - az Mt. 86/A-96. §-ai alkalmazásának a munkaező-kölcsönzésre való kizárásával - az Mt. 90. § (1) bekezdés e) pontjában írt felmondási tilalmakat nem engedi érvényesülni a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonya rendes felmondással való megszüntetése esetén. Indítványában vázolta saját esetét, miszerint munkáltatója előbb „átjelentette” egy munkaező-kölcsönző céghez, majd onnan visszakölcsönözte, ezt követően pedig, amikor is a GYES igénylése mellett kívánt volna munkába állni, nem „vették vissza”, továbbá arra hivatkozott, hogy a GYES-en lévő személyek védelmére vonatkozó szabálynak érvényesülnie kellene a kölcsönzés keretében foglalkoztatottakra is.

2. Az Alkotmánybíróság az indítványokat azok részbeni tartalmi azonosságára tekintettel - az Alkotmánybíróság ideiglenes ügyrendjéről és annak közzétételéről szóló, többször módosított és egységes szerkezetbe foglalt 2/2009. (I. 12.) Tü. határozat (ABK 2009. január, 3.) 28. § (1) bekezdése alapján - egyesítette, és egy eljárásban bírálta el.

3. Az Alkotmánybíróság észlelte, hogy a törvényhozó az utólagos normakontrollra irányuló indítványokkal érintett egyes rendelkezéseket az indítványok benyújtását követően több ízben, legutóbb a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint egyéb munkaügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2005. évi CLIV. törvényben (a továbbiakban: Mtm1.), majd az egyes munkaügyi tárgyú és más kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2007. évi XIX. törvényben (a továbbiakban: Mtm2.) módosította. Mivel a módosítások az indítványokban

felvetett problémákat - a jelen határozat indokolása III.2.2. pontjában bemutatottak szerint - csak kis részben érintették, az Alkotmánybíróság a vizsgálatot a jelenleg hatályos rendelkezésekre nézve folytatta le.

4. Az Alkotmánybíróság eljárása során - álláspontja kifejtése végett - beszerezte a szociális és munkaügyi miniszter, valamint az igazságügyi és rendészeti miniszter véleményét.

II.

Az indítványok elbírálása során figyelembe vett jogszabályok:

1. Az Alkotmány rendelkezései:

„2. § (1) A Magyar Köztársaság független, demokratikus jogállam.”

„66. § (1) A Magyar Köztársaság biztosítja a férfiak és a nők egyenjogúságát minden polgári és politikai, valamint gazdasági, szociális és kulturális jog tekintetében.

(2) A Magyar Köztársaságban az anyáknak a gyermek születése előtt és után külön rendelkezések szerint támogatást és védelmet kell nyújtani.

(3) A munka végzése során a nők és a fiatalok védelmét külön szabályok is biztosítják.”

„67. § (1) A Magyar Köztársaságban minden gyermeknek joga van a családjá, az állam és a társadalom részéről arra a védelemre és gondoskodásra, amely a megfelelő testi, szellemi és erkölcsi fejlődéséhez szükséges.”

„70/A. § (1) A Magyar Köztársaság biztosítja a területén tartózkodó minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül.

(2) Az embereknek az (1) bekezdés szerinti bármilyen hátrányos megkülönböztetését a törvény szigorúan bünteti.

(3) A Magyar Köztársaság a jogegyenlőség megvalósulását az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti.”

„70/B. § (1) A Magyar Köztársaságban mindenkinek joga van a munkához, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához.

(2) Az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga.

(3) Minden dolgozónak joga van olyan jövedelemhez, amely megfelel végzett munkája mennyiségének és minőségének.

(4) Mindenkinek joga van a pihenéshez, a szabadidőhöz és a rendszeres fizetett szabadsághoz.”

„70/D. § (1) A Magyar Köztársaság területén élőknek joguk van a lehető legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez.”

„70/E. § (1) A Magyar Köztársaság állampolgárainak joguk van a szociális biztonsághoz; öregség, betegség, rokkantság, özvegyiség, árvaság és önhibájukon kívül bekövetkezett munkanélküliség esetén a megélhetésükhöz szükséges ellátásra jogosultak.”

2. Az Mt. indítványokkal érintett rendelkezései:

A munkaerő-kölcsönzés

„193/B. § (1) A kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyra e törvény szabályait az e fejezetben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

(2) A külön jogszabály szerinti alkalmi munkavállalói könyvvel munkaerő-kölcsönzés céljából munkaviszonyt létesíteni nem lehet.

193/C. § E törvény alkalmazásában

a) munkaerő-kölcsönzés: az olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi (a továbbiakban: kölcsönzés);

b) kölcsönbeadó: az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek átengedi és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönvevővel megosztva gyakorolja (a továbbiakban: kölcsönbeadó);

c) kölcsönvevő: az a munkáltató, aki a kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót foglalkoztatja és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönbeadóval megosztva gyakorolja.

193/D. § (1) Kölcsönbeadó csak az a belföldi székhelyű, a tagok korlátolt felelősségével működő gazdasági társaság, közhasznú társaság vagy - a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában - szövetkezet lehet, amelyik megfelel az e törvényben, illetve az egyéb jogszabályban foglalt feltételeknek, és az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette.

(2) Tilos munkavállaló kölcsönzése:

- a) jogszabály által meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre,
- b) a kölcsönvevő olyan munkahelyén, illetve telephelyén történő munkavégzésre, ahol sztrájk van, a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig, illetve
- c) ha a kölcsönvevőnél a munkavállaló munkaviszonya - a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondásával, illetve a próbaidő alatt azonnali hatályú megszüntetésével - legfeljebb hat hónapja szűnt meg.

(3) A kölcsönbeadó, a kölcsönvevő és a munkavállaló a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során köteles együttműködni.

(4) A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött megállapodásban nem lehet korlátozni, illetve kizárni azokat a jogokat, amelyek a munkavállalót e törvény, illetőleg más jogszabály alapján megilletik.

(5) A kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre nem kötelezheti.

(6) Az (1)-(5) bekezdés rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

193/E. § (1) Semmis a munkavállaló és a kölcsönbeadó között létrejött olyan megállapodás, amely

a) a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése után a kölcsönvevővel való jogviszony létesítési tilalmat vagy korlátozást ír elő;

b) alapján a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást (közvetítési díjat) kell fizetni, ha a kölcsönvevővel kíván jogviszonyt létesíteni.

(2) A kölcsönzés során a munkáltatót megillető jogokat és kötelezettségeket a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő - megállapodásuk szerint - megosztva gyakorolja. A munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot a munkavállaló a kölcsönbeadóval közli.

(3) A munkavállalóra a kölcsönvevőnél irányadó munkarendre, munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni.

(4) Ha a munkaviszony nem kölcsönzés céljából jött létre, a munkaszerződés nem módosítható annak érdekében, hogy a munkáltató a munkavállalót kölcsönzés keretében foglalkoztassa.

193/F. § (1) A kölcsönbeadó munkabér-fizetési kötelezettségét nem érinti, ha a kölcsönvevő a kölcsönbeadónak járó díjat esedékességekor nem fizette meg.

(2) A kölcsönbeadót terheli a munkaviszonnyal összefüggő valamennyi, a munkáltatót terhelő bevallási, adatszolgáltatási, levonási, befizetési kötelezettség teljesítése. Ettől eltérően a kölcsönvevőt terhelik a 193/G. § (1) bekezdése alapján létrejött megállapodásban foglalt, a kölcsönvevő által a munkavállaló részére nyújtott juttatásokkal összefüggő, a munkáltatót terhelő ilyen kötelezettségek.

(3) Az (1)-(2) bekezdés rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony

193/G. § (1) A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodást írásba kell foglalni, és annak tartalmaznia kell legalább:

- a) a munkaerő-kölcsönzés időtartamát,
- b) a munkavégzés helyét,
- c) az elvégzendő munka jellegét,
- d) természetbeni munkabér, illetve juttatás esetén - ha ezeket a kölcsönvevő biztosítja - ezek ellentételezését.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodhatnak arról, hogy a természetbeni munkabért, illetve a 165-165/A. §-ban szabályozott szociális juttatásokat (a továbbiakban: közvetlenül adott szociális juttatás) a munkavállaló közvetlenül a kölcsönvevőtől kapja meg.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott megállapodásban foglaltakon túl a kölcsönvevő írásban köteles tájékoztatni a kölcsönbeadót:

- a) az irányadó munkarendről,
- b) a munkáltatói jogkört gyakorló személy megnevezéséről [193/E. § (2) bekezdés],
- c) a munkabérfizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módjáról és határidejéről,
- d) az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmazási feltételekről, továbbá
- e) minden olyan körülményről, amely a munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges.

(3) Eltérő megállapodás hiányában a kölcsönbeadó viseli a foglalkoztatással kapcsolatos jogszabályban meghatározott költségeket, így különösen a munkavállaló utazási költségeit és a munkavégzéshez szükséges egészségügyi alkalmassági vizsgálat díját. A kölcsönbeadó a kölcsönvevő kérése esetén köteles legkésőbb a munkavállaló munkába állásáig

a) az adózás rendjéről szóló törvény szerint a munkáltató és a kifizető által foglalkoztatott személy adataira vonatkozó, a biztosítási jogviszony kezdetéről szóló, állami adóhatósághoz teljesített bejelentése másolatát, valamint

b) a külön jogszabály szerinti kölcsönbeadóként történt nyilvántartásba vételét igazoló okirat másolatát a kölcsönvevő részére átadni.

(4) A kölcsönvevő - eltérő megállapodás hiányában - köteles legkésőbb a tárgyhónapot követő hónap ötödik napjáig a kölcsönbeadóval közölni mindazokat az adatokat, amelyek legkésőbb a munkabér 155. § (3) bekezdése alapján meghatározott időpontig történő kifizetéséhez szükségesek. Ha a munkaviszony a hónap közben szűnik meg, a kölcsönvevő az utolsó munkában töltött napot követő három munkanapon belül köteles a munkabérfizetéshez, valamint a 193/F. § (2) bekezdésében szereplő kötelezettsége teljesítéséhez szükséges adatokat a kölcsönbeadónak átadni. Ezen adatok körébe tartoznak a 193/H. § (9)-(10) bekezdésének alkalmazása esetén a kölcsönzött munkavállalóval a 142/A. § (2) bekezdése alapján egyenlő értékű munkát végző munkavállalót megillető, a 142/A. § (3) bekezdése szerinti egyes juttatások is.

(5) A munkavégzés időtartama alatt a kölcsönvevő minősül munkáltatónak

a) a munkavállaló munkavédelmére,

b) a nők, a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására,

c) az egyenlő bánásmód követelményére,

d) a munkavégzésre,

e) a munkakör átadás-átvételére,

f) a munkaidőre és pihenőidőre, illetve ezek nyilvántartására vonatkozó szabályok betartása,

g) az (1) bekezdésben szereplő megállapodás megkötése esetén a természetbeni munkabér, valamint a közvetlenül adott szociális juttatás biztosítása tekintetében.

(6) A 193/H. § (9)-(10) bekezdésébe foglalt rendelkezés alkalmazása érdekében a kölcsönbeadó - a kölcsönzött munkavállaló előzetes hozzájárulásával - köteles a kölcsönvevőt tájékoztatni különösen a munkavállaló szakképzettségéről és szakmai tapasztalatairól.

(7) Semmis a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött megállapodás, ha a felek a 106. § (1) bekezdésében meghatározott tulajdonosi kapcsolatban állnak egymással.

(8) Ha a kölcsönvevőnél történő munkavégzés tényleges megkezdéséig

a) a kölcsönbeadó nem felel meg az e törvényben, illetve az egyéb jogszabályokban foglalt feltételeknek, vagy

b) a kölcsönbeadó nem köt a 193/H. § (1) bekezdés szerinti munkaszerződést,

a munkaviszony a kölcsönvevő és a munkavállaló között jön létre a munkavégzés tényleges megkezdésének napjával, a 193/G. § (1) bekezdés a) pontja alapján meghatározott időtartamra.

(9) A (8) bekezdés a) pontja szerint létrejött munkaviszony esetén a munkaszerződés tartalmának megállapításakor

a) munkavégzési helynek az (1) bekezdés b) pontja szerinti helyet,

b) munkakörnek és személyi alapbérnek a kölcsönzött munkavállalónak a 193/H. § (1) bekezdés b)-c) pontja alapján meghatározott munkakörét és személyi alapbérét kell tekinteni.

(10) A (9) bekezdésben foglaltaktól eltérően, a (8) bekezdés b) pontja alapján létrejött munkaviszony esetén

a) a kölcsönzött munkavállaló munkakörét az (1) bekezdés c) pontja alapján az elvégzendő munka jellegének,

b) személyi alapbérét - a 142/A. § megfelelő alkalmazásával - a kölcsönzött munkavállalót foglalkoztató szervezeti egységnél azonos munkakört betöltő munkavállalók személyi alapbére mértékének, azonos munkakört betöltő munkavállaló hiányában a kölcsönvevő tevékenysége szerinti ágazatban, a kölcsönzött munkavállaló által betöltött munkakörben szokásosan érvényesülő személyi alapbér alapulvételével kell meghatározni a munkaszerződésben.

(11) A (8) bekezdés a)-b) pontjában foglaltak együttes fennállása esetén a munkaszerződés tartalmának megállapításakor a (9)-(10) bekezdésben foglaltakat kell megfelelően alkalmazni.

(12) A (9)-(10) bekezdés alkalmazásakor, ha a munkaviszony időtartama a (8) bekezdés szerint nem határozható meg, a munkaviszonyt határozatlan időtartamúnak kell tekinteni.

(13) A (6)-(12) bekezdéstől érvényesen eltérni nem lehet.

A kölcsönbeadó és a munkavállaló között fennálló munkaviszony, a díjazás különös szabályai

193/H. § (1) A feleknek a munkaszerződésben meg kell állapodniuk

a) abban, hogy a munkaszerződés vagy a távmunkát végző foglalkoztatására irányuló munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre,

b) a munkavállaló személyi alapbérében,

c) a munkavégzés jellegében vagy a munkakörben.

(2) A munkaszerződésnek tartalmaznia kell a felek nevét, illetve megnevezését, a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételi számát, valamint a munkavállaló és a kölcsönbeadó lényeges adatait is.

(3) A munkáltató - ha a munkaszerződés nem tartalmaz tájékoztatást - legkésőbb a munkaszerződés megkötésétől számított két héten belül, ezen túlmenően a c) pont szerint, a (9) vagy (10) bekezdésben foglaltak alkalmazásakor, legkésőbb az e szabályok szerinti jogosultság megállapításának kezdetétől számított két héten belül köteles a munkavállalót írásban tájékoztatni

- a) a munkavégzés helyéről,
- b) a kölcsönvevőnél irányadó munkarendről,
- c) a munkabér egyéb elemeiről, ideértve a (9) vagy (10) bekezdés szerinti juttatások biztosításának feltételeit is,
- d) a bérfizetés napjáról,
- e) a munkába lépés napjáról,
- f) a rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának, illetve
- g) a jogviszony megszüntetésének e fejezet által meghatározott szabályairól,
- h) a kölcsönbeadóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól,
- i) a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésének szabályairól, továbbá
- j) arról, hogy a kölcsönbeadó kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.

(4) A (3) bekezdés c), d), f) és h) pontjában, valamint a 76/A. § (1) bekezdésének b)-c) pontjában előírt tájékoztatás jogszabály, illetve a kölcsönbeadóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.

(5) A kölcsönbeadó megnevezésének, lényeges adatainak, továbbá a (3) bekezdésben meghatározott feltételek változásáról a kölcsönbeadó legkésőbb a változás hatálybalépését követő egy hónapon belül köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót. Ettől eltérően a munkaviszonyra vonatkozó szabály módosítása esetén a (4) bekezdés rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

(6) A (3) bekezdésben meghatározott kötelezettségen túlmenően, a kölcsönbeadó köteles - legkésőbb a munkavégzés tényleges megkezdése előtt - írásban tájékoztatni a munkavállalót az alábbiakról:

- a) a kölcsönvevő neve, székhelye, telephelye, cégjegyzék száma, vagy ha ez utóbbi adat helyett jogszabály más nyilvántartási formát ír elő, ennek a száma;
- b) a kölcsönvevőnél mely szerv vagy személy gyakorolja a munkavállaló vonatkozásában a munkáltatói jogkört;
- c) a munkába járás, szállás és étkezés feltételei;
- d) a munkarendre, a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályok;
- e) az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmazási feltételek.

(7) Ha a kölcsönbeadó a munkaviszony fennállása alatt a munkavállaló foglalkoztatását nem biztosítja folyamatosan - eltérő megállapodás hiányában - legkésőbb a következő munkavégzés megkezdése előtt negyvennyolc órával köteles közölni a munkavállalóval

- a) következő foglalkoztatásának helyét,
- b) kezdő időpontját, várható tartamát, illetve
- c) a munkavállaló jelentkezésére vonatkozó kötelezettségeket.

(8) Külföldi munkavégzés esetén a kiutaztatást csak akkor lehet megkezdeni, ha a munkavégzés helyén irányadó jog szerinti engedélyek beszerzése megtörtént.

(9) A kölcsönzés időtartama alatt a 142/A. § rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló, valamint a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában a személyi alapbér, a műszakpótlék, a rendkívüli munkavégzésért járó díjazás, továbbá az ügyelet, készenlét díjazása tekintetében, ha

- a) a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés tartama a 183 napot meghaladja, vagy
- b) a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevőnél történő munkavégzés megkezdésének időpontját megelőző két évben a kölcsönvevőnél - kölcsönzés alapján - összesen legalább 183 napot dolgozott. Ha a kölcsönvevőnél kölcsönzés alapján munkavégzéssel töltött összesített időtartam az újabb kölcsönzés alatt éri el a 183 napot, a fenti szabályt a 184. naptól kell alkalmazni.

(10) A (9) bekezdésben foglaltaktól eltérően, a 142/A. § (3) bekezdésében szereplő juttatások tekintetében kell a 142/A. § rendelkezéseit megfelelően alkalmazni a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló, valamint a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában, ha

- a) a határozott időre szóló kölcsönzés esetén a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés időtartama a két évet, vagy
- b) a határozatlan időre szóló kölcsönzés esetén a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés időtartama az egy évet meghaladja.

(11) A (9)-(10) bekezdés rendelkezéseit nem kell alkalmazni a kölcsönzött munkavállalóra, ha munkaviszonyára a kölcsönbeadónál ennél kedvezőbb feltételek irányadók.

(12) A (9)-(10) bekezdés alkalmazásakor a munkavégzés folyamatosságát nem szakítja meg a 107. § szerinti munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés időtartama. Ettől eltérően, a fizetés nélküli szabadság - a 138. § (5) bekezdésben és a 139. §-ban foglaltak kivételével - akkor nem érinti a munkavégzés folyamatosságát, ha ennek időtartama a harminc munkanapot nem haladja meg. A munkavégzés folyamatosságának feltétele, hogy a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés megszűnését követően a munkavállaló munkáját annál a kölcsönvevőnél folytassa, amelynél a mentesülés megkezdődött.

(13) A (9) bekezdésben foglaltak alkalmazásával kapcsolatban a kölcsönbeadó írásbeli nyilatkozat megtételére kötelezheti a munkavállalót arról, hogy a nyilatkozat átadását megelőző két évben mely kölcsönvevőnél, milyen időtartamban végzett munkát.

(14) A (9)-(11) bekezdésben foglaltaktól érvényesen eltérni nem lehet.

A munkaviszony megszüntetése

193/I. § (1) A kölcsönzés céljából létesített munkaviszony megszüntethető:

- a) közös megegyezéssel,
- b) felmondással,
- c) azonnali hatályú felmondással,
- d) azonnali hatállyal a próbaidő alatt.

(2) A munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozatot írásba kell foglalni.

193/J. § (1) A határozatlan időtartamú munkaviszonyt felmondással mind a kölcsönbeadó, mind a munkavállaló megszüntetheti.

(2) A felmondást a kölcsönbeadónak indokolnia kell. Az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie.

Vita esetén a felmondás indokolásának valóságát és okszerűségét a kölcsönbeadónak kell bizonyítania.

(3) A kölcsönbeadó felmondással akkor szüntetheti meg a munkaviszonyt, ha

- a) a munkavállaló nem végzi megfelelően a munkáját,
- b) a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátására alkalmatlan,
- c) a kölcsönbeadó harminc napon belül nem tudta biztosítani a munkavállaló megfelelő foglalkoztatását, vagy
- d) a megszüntetésre a kölcsönbeadó működésével összefüggő okból kerül sor.

(4) A felmondási idő mértéke tizenöt nap. Ha a munkaviszony időtartama eléri a háromszázhatvanöt napot, a felmondási idő mértéke harminc napra emelkedik.

(5) Ha a kölcsönbeadó és a munkavállaló között a felmondás közlését megelőző két éven belül többször került sor munkaviszony létesítésére, a felmondási idő szempontjából ezek időtartamát össze kell számítani.

(6) A kölcsönbeadó által közölt felmondás esetén - a felek eltérő írásbeli megállapodása hiányában - a felmondási idő tartama alatt a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. A felmentési időre a munkavállalót átlagkeresete illeti meg.

193/K. § (1) A határozott és a határozatlan időtartamú munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással mind a kölcsönbeadó, mind a munkavállaló megszüntetheti.

(2) A munkavállaló akkor szüntetheti meg azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyt, ha a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő súlyosan megszegte a munkaviszonyra vagy a foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat, illetve megállapodást.

(3) A kölcsönbeadó akkor szüntetheti meg azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyt, ha a munkavállaló a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségeit vétkesen megszegi.

(4) A kölcsönbeadó a nyilvántartásból való törlése esetén, az erről szóló határozat jogerőre emelkedését követően, e tényre történő hivatkozással, azonnali hatályú felmondással - a határozat kézhezvételétől számított hatvan napon belül - köteles a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni. Ha a kölcsönbeadó a munkaviszonyt határidőn belül nem szünteti meg, a munkaviszony a hatvanadik napon megszűnik.

(5) Az azonnali hatályú felmondásra a 193/J. § (2) bekezdésében foglaltakat megfelelően alkalmazni kell.

(6) Az azonnali hatályú felmondás jogát - a (4) bekezdésben meghatározott kivétellel - az okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkezésétől számított hatvan napon belül lehet gyakorolni. A kölcsönvevő által közölt ok alapján az azonnali hatályú felmondásra akkor kerülhet sor, ha a kölcsönvevő a munkavállaló vétkes magatartásáról a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül, írásban tájékoztatja a kölcsönbeadót. Ebben az esetben az azonnali hatályú felmondás gyakorlására nyitva álló tizenöt napos határidő az írásbeli tájékoztatás kézhezvételétől számít.

(7) Ha a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással a kölcsönbeadó a (4) bekezdésben meghatározott okból szünteti meg, vagy az azonnali hatályú felmondás jogát a munkavállaló gyakorolja, a kölcsönbeadó köteles a munkavállaló számára megfizetni a 193/J. § (4) bekezdésében meghatározott időtartamra járó átlagkeresetét.

(8) Azonnali hatályú felmondás esetén a felmondás szabályai nem alkalmazhatók.

193/L. § A munkaviszony megszűnésekor, megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött napot követő - ha a munkavállaló a jognyilatkozat közlését, a közös megegyezéssel történő megszüntetésről szóló megállapodás megkötését, a jogviszony megszűnésére vezető ok bekövetkezését megelőzően nem végzett munkát, a jognyilatkozat közlésétől, illetve a munkaviszony megszűnésétől, megszüntetésétől számított - öt napon belül köteles a kölcsönbeadó a munkavállalót megillető munkabért, a 193/J. § (6) bekezdése és a 193/K. § (7) bekezdése szerinti díjazást, egyéb járandóságát kifizetni, valamint kiadni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

A munkaviszony jogellenes megszüntetése

193/M. § (1) A munkaviszony, ha azt a kölcsönbeadó jogellenesen szüntette meg, a jogellenességet megállapító bírósági határozat jogerőre emelkedése napján szűnik meg, kivéve, ha a jogvita elbírálásáig a határozott idejű jogviszony a jogellenes intézkedés nélkül is megszűnt volna.

(2) Jogellenes megszüntetés esetén a bíróság a munkavállaló kérelmére - az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével - a munkavállaló legalább egyhavi, legfeljebb hathavi átlagkeresetének megfelelő összeg megfizetésére kötelezheti a kölcsönbeadót.

(3) Jogellenes megszüntetés esetén meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát, és felmerült kárát. Nem kell megtéríteni a munkabérnek, egyéb járandóságnak, illetve kárnak azt a részét, ami máshonnan megtérült.

(4) Ha a munkavállaló munkaviszonya nem felmondással került megszüntetésre, a (2) és (3) bekezdésben foglaltakon túlmenően megilleti a felmentési időre járó átlagkeresete is.

(5) A határozott idejű munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén - a (2) és (4) bekezdés rendelkezéseitől eltérően - a bíróság a munkavállaló kérelmére a megszüntetés időpontjában a munkaviszonyból még hátralévő időre járó, legfeljebb azonban hathavi átlagkereset megfizetésére kötelezi a kölcsönbeadót.

Szabadság kiadása

193/N. § (1) Kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás időtartama alatt a szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - a kölcsönvevő, egyébként a kölcsönbeadó adja ki. A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval - előzetes meghallgatása után - legkésőbb a szabadság kezdete előtt három nappal közölni kell. Az időpontot a kölcsönvevő csak rendkívül indokolt esetben változtathatja meg, és a munkavállalónak az ezzel összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit köteles megtéríteni.

(2) Az alapszabadság legalább egynegyedét - a foglalkoztatás első három hónapját kivéve - a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie.

Kártérítési felelősség

193/O. § (1) Ha a munkavállaló a foglalkoztatás körében kárt okoz a kölcsönvevőnek, az alkalmazott károkozásért való felelősség szabályait kell alkalmazni [a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény 348. § (1) bekezdése].

(2) A munkavégzés során a munkavállalónak okozott kárért a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó egyetemlegesen felel (Mt. 174-187. §).

(3) Ha a munkavállalót munkaviszonyával összefüggésben, de a (2) bekezdésben foglaltakon kívül - nem a foglalkoztatása során, vagy azzal összefüggésben - éri kár, a munkáltató kártérítési felelősségre vonatkozó szabályainak alkalmazásakor a kölcsönbeadó tekintendő munkáltatónak.

A törvény egyéb rendelkezéseinek alkalmazása

193/P. § (1) Kölcsönzés esetén e törvény 3. §-ának (6) bekezdése, 76. §-ának (5)-(8) bekezdése, 76/B. §-a, 79. §-ának (5) bekezdése, 86/A-96. §-ai, 97. §-ának (2) bekezdése, 100. §-a, 106. §-a, 115-116. §-ai, 134. §-ának (1)-(2) és

(5)-(6) bekezdése, 150. §-ának (1) bekezdése, 155. §-a (1) bekezdésének második mondata, a 167. §-ának (2)-(3) bekezdései, 170-170/D. §-a, a Harmadik részének X. fejezete, a 202. §-ának c)-d) pontja nem alkalmazhatók.

(2) A kölcsönvevőnek a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről a nála működő üzemi tanácsot, illetve képvisellel rendelkező szakszervezetet rendszeresen, de legalább félévente egy alkalommal tájékoztatnia kell.

(3) A kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás során e törvény 83/A. §-ának, 102. §-a (1)-(3) bekezdésének, 104-105. §-ainak, 117-129/A. §-ainak, valamint - a 193/G. § (1) bekezdésben foglalt megállapodás esetén a természetbeni munkabér, illetve juttatás vonatkozásában - 193/G. §-a (4) bekezdésének és (5) bekezdése g) pontjának alkalmazásakor munkáltatón a kölcsönvevőt kell érteni.

(4) E törvény 106/A-106/B. §-ainak alkalmazása során munkáltatón a kölcsönbeadót és a kölcsönvevőt is érteni kell.”

III.

Az indítványok részben megalapozottak.

1. Az Alkotmánybíróság az Mt. támadott rendelkezései tartalmi vizsgálata előtt áttekintette a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályozás kialakulásának körülményeit és a hatályos szabályozás néhány - az indítványok elbírálása szempontjából lényeges - jellemzőjét. A munkavállalók kölcsönzés keretében történő foglalkoztatására Magyarországon már a támadott szabályozás bevezetése előtt is lehetőség volt: az Mt. 2001. július 1-jét megelőzően hatályos 106. §-a szerinti kirendelés alapján, más munkáltatónál történő ideiglenes munkavégzésre visszatérően (a munkáltatók közötti ilyen tartalmú megállapodás alapján) is sor kerülhetett. A kirendelés ezen, korábbi szabályozás szerinti intézménye alkalmazásával számos gazdálkodó szervezet folytatott munkaerő-kölcsönzési tevékenységet, esetenként - bejelentés, járulékfizetés teljesítésének elmulasztásával, saját korábbi munkavállaló visszakölcsönzése révén - illegális, illetve a munkavállalói érdekeket jelentősen sértő, visszaélészerű foglalkoztatást megvalósítva. Az Mt. Harmadik részének „A munkaerő-kölcsönzés” címet viselő XI. fejezetét a Módtv. 23. §-a iktatta a törvénybe 2001. július 1-jei hatállyal. A jogintézmény megalkotására - a törvényjavaslathoz fűzött indokolás szerint - foglalkoztatáspolitikai célok érvényesítése és az európai uniós jogharmonizációs kötelezettségek (a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó előírásokat is tartalmazó „A munkavállalók szolgáltatások nyújtása esetén történő kiküldetéséről szóló, az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve”, valamint „A határozott időtartamra foglalkoztatott, illetve az ideiglenes munkaszerződéses munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítására irányuló intézkedések kiegészítéséről szóló, a Tanács 91/383/EGK irányelve”) teljesítése céljából került sor. A Módtv.-vel a törvényhozó a munkahelyen kívüli, illetve a más munkáltatónál történő munkavégzésre vonatkozó szabályozást - részben a korábban kialakult gyakorlat intézményesítése, részben a kölcsönzött munkavállalók védelme és a hivatkozott irányelveknek való megfelelés érdekében - átalakította. A más munkáltatónál való munkavégzésre ezt követően egyrészt ideiglenesen, a munkáltatók között ellenszolgáltatás nélkül létrejött megállapodások (az Mt. 106. §-a szerint, az azonos tulajdonosi körbe tartozó munkáltatóhoz történő, korlátozott időtartamú kirendelés; az Mt. 150. §-a szerint, a foglalkoztatási kötelezettségét működési körében felmerült ok miatt átmenetileg teljesíteni nem tudó munkáltató kötelezése) alapján, másrészt a kifejezetten más munkáltatóknál való foglalkoztatást biztosító, a munkáltatók visszatérő polgári jogi megállapodását is feltételező munkaerő-kölcsönzés (Mt. 193/C. § szerint olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi) keretében kerülhetett sor. A törvényjavaslat indokolása szerint a munkaerő-kölcsönzés intézményesítését (az európai uniós jogharmonizációs kötelezettségek teljesítésén túl) a korábbi szabályozás alapján kialakult - több ponton problémás - gyakorlat, és az annak alapján elterjedt jogi konstrukciók gyakorisága indokolta, amely az Mt. és a Ptk. (ti. a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény; a továbbiakban: Ptk.) rendelkezései alkalmazásával, munkaviszony és polgári jogi jogviszony létrehozásával, munkaerő-kölcsönzés útján próbálja megoldani a foglalkoztatást mindazon területeken, ahol a munkaerő-igény időszakosan jelentkezik. Időszakos, alkalmi munkaerőre az egyes munkáltatóknál elsősorban helyettesítés, a tervezetten felüli megrendelések teljesítése, illetve szezonális csúcsidőben jelentkező átmeneti munkaerő-igények kielégítése céljából mutatkozik szükséglet (jellemzően fizikai és adminisztratív munkakörökben), nem zárható ki azonban az ilyen formában történő tartós foglalkoztatás sem. A jogalanyi oldalon jelentkező három pólus és a munkavégzés jellegéből adódó fokozottabb rugalmasság iránti igény miatt a munkavégzésre, illetve foglalkoztatásra az általánostól eltérő körülmények között kerül sor, az ezzel kapcsolatban jelentkező sajátos igényeket azonban a hatályos munkajogi szabályozás nem tudja kielégíteni. Ezért olyan speciális szabályozásra van szükség, amely alkalmas a munkáltatók és munkavállalók jogos gazdasági érdekeinek összehangolására, valamint az „állandó munkaviszonyban” állókhoz

képest kiszolgáltatottabb helyzetben lévő kölcsönzött munkavállalók érdekeinek védelmét megfelelően biztosító garanciák megteremtésére.

A munkaerő-kölcsönzés jogintézménye létrehozásával tehát a törvényhozó egy hárompólusú jogviszonyon alapuló - az Mt.-nek a más munkáltató keretében történő ideiglenes foglalkoztatásra alkalmazott megoldásaitól jelentős eltéréseket mutató - új foglalkoztatási forma jogi kereteit kívánta megteremteni, amely a korábbi visszaélések („feketemunka”, kölcsönzött munkavállalókat érő hátrányok) visszaszorítása és kiküszöbölése érdekében számos garanciális elemet tartalmaz. A kölcsönzéses foglalkoztatás a „háromszereplős” konstrukció miatt jelentősen különbözik a „klasszikus” időszakos foglalkoztatási formáktól, az alkalmi munkavégzéstől, a határozott idejű munkaszerződésen alapuló és a részmunka-idős munkavégzéstől is. A munkaerő-kölcsönzés során a - határozott vagy határozatlan időre is létesíthető - munkajogviszony a kölcsönbeadó és a munkavállaló között jön létre (a munkavállaló és a kölcsönvevő nem állnak szerződéses kapcsolatban), mégpedig kifejezetten munkaerő-kölcsönzés céljából, míg a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között polgári jogi jogviszony létesül, amelyre részben a Ptk., részben az Mt. szabályai irányadók. A Módtv. 1. §-a egyidejűleg ennek megfelelően módosította az Mt. 1. §-át: az Mt. Harmadik rész XI. fejezetének hatályát „az ott meghatározottak szerint” kiterjesztette a Ptk. szabályain alapuló jogviszonyra is, amely munkaerő-kölcsönzés céljából a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között jön létre. (Szintén 2001. július 1-jével lépett hatályba - a Módtv. felhatalmazása alapján megalkotott - R. is, amely a munkaerő-kölcsönzési tevékenységet folytatók nyilvántartásba vételéről és a tevékenység folytatásának további feltételeiről rendelkezik.) A Ptk. a munkaerő kölcsönzésére irányuló szerződést nem nevesíti; a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közti jogviszony elemeit viszont az Mt. Harmadik rész XI. fejezete külön alcím alatt, részletesen szabályozza (193/G. §). E jogviszonyban - az Mt. kölcsönbeadó-definícióját tartalmazó 193/C. § b) pontjából kiindulva - a kölcsönbeadó főkötelezettsége, hogy a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedje. A szerződésben specifikálni kell a kölcsönzés időtartamát, a munkavégzés helyét, az elvégzendő munka jellegét [193/G. § (1) bekezdés]. Ezzel összhangban alakította ki a törvényhozó az Mt.-ben a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti munkajogviszony létesítésének - a munkaszerződés szükséges tartalmi elemeit rögzítő általános rendelkezésétől részben eltérő - szabályozását: a munkaszerződésben (munkakör helyett) a munkavégzés jellegében is megegyezhetnek a felek, a munkavégzés helye tekintetében pedig a munkáltatót csupán tájékoztatási kötelezettség terheli [Mt. 76. § (5) bekezdés, 193/H. § (1) bekezdés]. Munkaerő-kölcsönzés esetén a munkavállaló tényleges foglalkoztatására a kölcsönvevőnél kerül sor; a munkáltatói jogokat és kötelezettségeket a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő - a törvényben meghatározottaknak, illetve ahol azt a törvény a köztük lévő megállapodásra bízta, az abban foglaltaknak megfelelően - megosztva gyakorolja, illetve teljesíti. Ezek közül a munkajogviszony megszüntetését, a munkabér-fizetést (ide nem értve a természetbeni munkabért és a szociális juttatásokat), a munkaviszonnyal összefüggő, munkáltatót terhelő bejelentési, bevallási stb. kötelezettségeket és jogosultságokat a törvényhozó eltérést nem engedően a kölcsönbeadóhoz telepítette, míg másokat (jellemzően a tényleges foglalkoztatáshoz, munkaszervezéshez közvetlenül kapcsolódókat) a kölcsönbevevőre.

A fentiek alapján megállapítható, hogy a törvényhozó a Módtv.-ben a tipikustól eltérő foglalkoztatási forma jogi kereteit teremtette meg, amelynek sajátosságát - a hagyományos munkajogviszonyhoz képest - egyrészt a jogi konstrukcióban szereplő három fél jelenléte, az azok közötti kettős jogviszony fennállása, a munkajogviszony szempontjából pedig a jogviszony létesítésének speciális célja (a munkavállaló alkalmazására a munkáltatóval e célra polgári jogi jogviszonyt létesítő harmadik személy munkáltató időszakos munkaerő-igénye kielégítése érdekében kerül sor), valamint a munkáltató és a tényleges foglalkoztató személyének elválása, ehhez kapcsolódóan a munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztása adja. Megállapítható továbbá az is, hogy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkajogviszonyra vonatkozó joganyag alapvetően az általános munkajogi szabályok és elvek mentén, a foglalkoztatási konstrukció speciális jellemzőire tekintettel került kialakításra: a munkavállaló és a kölcsönbeadó munkáltató között létrejött munkajogviszonyra az Mt. generális szabályai akkor irányadók, ha a XI. fejezet rendelkezései azoktól eltérő, különös rendelkezéseket nem fogalmaznak meg, illetve az Mt. 193/P. § (1) bekezdésének tételes felsorolása azt nem zárja ki.

2. Az Alkotmánybíróság ezt követően elsőként az Mt. 193/E-193/H. §-oknak az Alkotmány 70/A. §-ába és a 70/B. § (2)-(3) bekezdéseibe ütközés miatti alkotmányellenességét állító indítványt bírálta el.

Az Alkotmány mind a diszkrimináció általános tilalmát, mind az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét és a végzett munka mennyiségének és minőségének megfelelő jövedelemhez való jogot alkotmányos alapjogként rögzíti. Az Alkotmánybíróság gyakorlatában az Alkotmány 70/B. §-a helyes értelme szerint az általános diszkrimináció-tilalmat megfogalmazó 70/A. §-nak a munka világára vonatkoztatott konkretizálása. [137/B/1991. AB határozat, ABH 1992, 456, 459.; 54/1993. (X. 13.) AB határozat, ABH 1993, 340, 341.; 34/E/2006. AB határozat, ABH 2007, 1914, 1916.] Az Alkotmánybíróság számos határozatában értelmezte az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezését, amelynek értelmében a Magyar Köztársaság területén az emberi, illetve az állampolgári jogok

bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül minden személyt megilletnek. Következésképpen érvényesített álláspontja szerint a diszkrimináció tilalma elsősorban az alkotmányos alapjogok terén tett megkülönböztetésekre terjed ki. Abban az esetben, ha a megkülönböztetés nem emberi jog vagy alapvető jog tekintetében történt, az eltérő szabályozás alkotmányellenessége akkor állapítható meg, ha az az emberi méltósághoz való jogot sérti. Az Alkotmánybíróság ez utóbbi körben viszont kizárólag akkor ítéli alkotmányellenesnek a jogalanyok közötti megkülönböztetést, ha a jogalkotó önkényesen, ésszerű indok nélkül tett különbséget az azonos szabályozási körbe tartozó jogalanyok között. [9/1990. (IV. 25.) AB határozat, ABH 1990, 46, 48.; 21/1990. (X. 4.) AB határozat, ABH 1990, 73, 77-78.; 61/1992. (XI. 20.) AB határozat, ABH 1992, 280, 282.; 35/1994. (VI. 24.) AB határozat, ABH 1994, 197, 203.]

Az Alkotmánybíróság azt is kimondta, hogy a megkülönböztetés tilalma nem jelenti azt, hogy minden megkülönböztetés tilos, a tilalom arra vonatkozik, hogy a jognak mindenkit egyenlőként (egyenlő méltóságú személyként) kell kezelnie, vagyis az emberi méltóság alapjogán nem eshet csorba, azonos tisztelettel és körületekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell a jogosultságok és a kedvezmények elosztásának szempontjait meghatározni. [9/1990. (IV. 25.) AB határozat, ABH 1990, 46, 48.] A diszkrimináció tilalmából tehát nem következik az, hogy az állam - a különböző élethelyzetben lévőkre tekintettel - ne különböztethetne, feltéve, hogy ezzel az alkotmányos követelményeket nem sérti. Az Alkotmánybíróság szerint az állam joga - és bizonyos körben kötelessége is -, hogy a jogalkotás során figyelembe vegye az emberek között ténylegesen meglévő különbségeket. [61/1992. (XI. 20.) AB határozat, ABH 1992, 280, 282.; 74/1995. (XII. 15.) AB határozat, ABH 1995, 369, 373-374.]

Az Mt. 193/E-193/H. §-ai a kölcsönbeadó és a munkavállaló megállapodásának jogi korlátai, a munkáltatói jogok gyakorlása, a „hagyományos” (nem munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásra létesített) munkaviszony munkaerő-kölcsönzésre irányuló jogviszonnyá alakításának tilalma, a kölcsönbeadó és kölcsönvevő, illetve a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti jogviszony létrehozása és annak egyes lényeges elemei tárgyában rendelkeznek, s rögzítik a munkavállalót illető díjazás különös szabályait is. Az indítványozó e szabályokat „a munkabérre vonatkozó normatartalom hiánya miatt” tartja alkotmányellenesnek, mert a törvény a munkavállaló és a kölcsönbeadó közötti munkaszerződésben csak a személyi alaphár meghatározását írja elő, a kölcsönvevőtől - a nála végzett munkáért - „járó” bérrel nem rendelkezik; a kölcsönadó által a kölcsönvevőnek fizetett „összegre” a feleknek nem kell megállapodást kötniük, s hogy ennek nincs kihatása a munkavállaló bérére (e tekintetben még tájékoztatásra sincs joga), ami kétséggé teszi a munkabér részletes írásbeli elszámolására vonatkozó kötelezettség érvényesülését. Hasonló okból állítja az indítványozó az Mt. 193/E. § (3) bekezdése kapcsán az Alkotmány 70/B. § (3) bekezdés sérelmét: kétséggé teszi az Mt.-nek a munka díjazására vonatkozó VII. fejezete rendelkezései érvényesülését, mert a bérezés tekintetében nem írja elő a kölcsönvevőnél irányadó, jogszabályban, kollektív szerződésben, munkáltatói bérszabályzatokban megjelenő rendelkezések alkalmazását.

2.1. Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy a vizsgált szabályok közül az Mt. 193/H. § (1) bekezdés b) pontja az Mt. 76. § (5) bekezdésével azonosan írja elő a munkaszerződés szükséges tartalmi elemeként a feleknek a munkavállaló személyi alaphárban való megállapodását, a további bérelemek a „hagyományos” munkaviszonyban is csupán lehetséges tartalmi elemei a munkaszerződésnek. E tekintetben tehát a kölcsönzött munkavállalók hátrányos megkülönböztetése nem merül fel. A további szabályok valóban nem tartalmazzák az indítványozó által hiányolt rendelkezéseket: a kölcsönvevőtől „járó” díjazásról nem szólnak, s nem érvényesülnek teljesen azonosan a kölcsönbevevőnél munkaviszonyban álló, az általános szabályok alapján foglalkoztatott munkavállalók bérezésére vonatkozó szabályok sem. Mivel az indítványozó ezzel összefüggésben kifejezetten a normatartalom hiányára alapozva állítja az alkotmányellenesség fennállását, az Alkotmánybíróság - az indítvány tartalmának megfelelően - mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenesség fennállását vizsgálta.

Az Alkotmánybíróságnak a mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenesség megállapítására vonatkozó hatáskörét az Abtv. 49. §-a szabályozza. Eszerint mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenesség megállapítására akkor kerülhet sor, ha a jogalkotó szerv a jogszabályi felhatalmazásból származó jogalkotói feladatát elmulasztotta, és ezzel alkotmányellenes helyzetet idézett elő. Az Abtv. és az Alkotmánybíróság gyakorlata alapján a mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenesség megállapításának két együttes feltétele van: a jogalkotó jogszabályi felhatalmazáson alapuló, vagy feltétlen jogszabályi rendezést igénylő kérdésben jogalkotói kötelezettségének nem tesz eleget, és a jogalkotói kötelezettség elmulasztásának eredményeként alkotmányellenes helyzet keletkezik. Az Alkotmánybíróság irányadó gyakorlata szerint a jogalkotó szerv jogalkotási kötelezettségét konkrét jogszabályi felhatalmazás hiányában is köteles teljesíteni, ha az alkotmányellenes helyzet - a jogi szabályozás iránti igény - annak következtében állt elő, hogy az állam jogszabályi úton beavatkozott bizonyos életviszonyokba, és ezáltal az állampolgárok egy csoportját megfosztotta alkotmányos jogai érvényesítésének a lehetőségétől. [22/1990. (X. 16.) AB határozat, ABH 1990, 83, 86.] Az Alkotmánybíróság akkor is mulasztásban megnyilvánuló

alkotmányellenességet állapít meg, alapjog érvényesüléséhez szükséges jogszabályi garanciák hiányoznak. [37/1992. (VI. 10.) AB határozat, ABH 1992, 227, 232.] Az Alkotmánybíróság mulasztásban megnyilvánuló alkotmányvértést nemcsak akkor állapít meg, ha az adott tárgykörre vonatkozóan semmilyen szabály nincs [35/1992. (VI. 10.) AB határozat, ABH 1992, 204, 205.], hanem akkor is, ha az adott szabályozási koncepción belül az Alkotmányból levezethető tartalmú jogszabályi rendelkezés hiányzik. [22/1995. (III. 1.) AB határozat, ABH 1995, 108, 113.; 29/1997. (IV. 29.) AB határozat, ABH 1997, 122, 128.] A szabályozás hiányos tartalmából eredő alkotmányvértő mulasztás megállapítása esetében is a mulasztás vagy a kifejezett jogszabályi felhatalmazáson nyugvó, vagy ennek hiányában, a feltétlen jogszabályi rendezést igénylő jogalkotói kötelezettség elmulasztásán kell, hogy alapuljon. [4/1999. (III. 31.) AB határozat, ABH 1999, 52, 57.]

Az Alkotmánybíróság a jelen határozata indokolásának III. 1. pontjában már rámutatott a vizsgált foglalkoztatási forma, illetve a munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkajogviszony atipikus voltát alátámasztó sajátosságokra. E szabályozási konstrukcióban a foglalkoztatás három jogalany részvételével, két jogviszony alapján valósul meg. A jogalanyok közül a munkavállaló és a munkaejéért kölcsönbevevő, tényleges foglalkoztatást biztosító munkáltató között - bár kapcsolatuknak a munkavégzés, foglalkoztatás szempontjából releváns elemeit szabályozza a törvény - nem jön létre szerződéses jogviszony. A kölcsönbeadó és kölcsönbevevő közti polgári jogi megállapodásnak lényeges eleme a kölcsönbeadó szolgáltatásáért járó ellenérték (kölcsönzési díj) kikötése [193/C. § a) pont, 193/G. § (1) bekezdés], amely több fajta szolgáltatás ellentételezésére szolgál, így magában foglal(hat)ja a megfelelő munkaerő toborzásának, kiválasztásának, a munkabér költségének, az adminisztrációval, munkaerő-gazdálkodással járó terhek és kockázatok átvállalásának, valamint egyéb szolgáltatásoknak (pl. rövid határidőn belüli teljesítés) ellentételezését is; a díj mértéke a felek polgári jogi megállapodásának függvénye. A vizsgált konstrukcióban a törvényhozó a munkabér fizetési és az ehhez kapcsolódó levonási, befizetési, adatszolgáltatási stb. kötelezettségeket eltérést nem engedően a kölcsönbeadó munkáltatóra telepítette, aki e kötelezettségének akkor is köteles eleget tenni, ha a munkavállaló tényleges foglalkoztatását - kikölcsönzés révén - nem tudja biztosítani. (A törvény az Mtm. nyomán 2007. április 1-jétől módot ad arra, hogy a természetbeni munkabért a kölcsönbeadó és kölcsönbevevő megállapodása alapján a munkavállalónak a kölcsönbevevő szolgáltatassa, amely esetben a kölcsönvevőt terhelik az ahhoz kapcsolt kötelezettségek.) A törvény - a bérezést érintő speciális tájékoztatási szabályok [193/G. § (2) bekezdés c) pont, (4) és (6) bekezdés, 193/H. § (3) bekezdés c)-d) és j) pontok] mellett - a kölcsönzött munkavállalók bérhez való hozzájárulását garanciális rendelkezés által is biztosítani kívánja: kimondja, hogy a kölcsönbeadónak járó díj késedelmes kifizetése a munkabér-fizetési kötelezettséget nem befolyásolja [193/F. § (1) bekezdés]. A 193/P. § (1) bekezdése az Mt. Harmadik rész „A munka díjazása” című VII. fejezete rendelkezései közül két szabályt jelöl meg, amelyet a kölcsönzött munkavállalókra nem enged alkalmazni: a 150. § (1) bekezdését (amelynek alapján a munkavállalók a foglalkoztatás munkáltató működési körében felmerült ok miatti átmeneti ellehetetlenülése miatt más munkáltatónál kötelezhetők munkavégzésre), valamint a 155. § (1) bekezdésének második mondatát (ami az egy hónapnál rövidebb munkaviszony esetén a munkabért a munkaviszony végén rendeli kifizetni).

Az Alkotmánybíróság megítélése szerint az Alkotmány 70/B. § (3) bekezdését sértő mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenesség fennállása nem állapítható meg azon az alapon, hogy törvény nem írja elő a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók bérének a kölcsönzési díjhoz való igazítását. A végzett munka mennyiségének és minőségének megfelelő jövedelemhez való jog érvényesülésének nem feltétele, hogy a kölcsönbeadó munkaerő-kölcsönzési tevékenységéért kapott díjazása, vagy annak bérköltség-eleme mércéként szolgáljon, illetve befolyást gyakoroljon a kölcsönzött munkavállaló bérére. Az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalót megillető bér mértéke - az Alkotmány 70/B. § (2) és (3) bekezdésében foglaltak, az e rendelkezéseket konkretizáló, illetve egyéb jogszabályok [Mt., az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 321/2008. (XII. 29.) Korm. rendelet stb.], valamint munkaviszonyra vonatkozó egyéb szabályok (kollektív szerződések) keretei között - a felek szabad megállapodására tartozó kérdés, e tekintetben (és ez igaz a munkaerő-kölcsönzésre létesített polgári jogi jogviszonyon alapuló díjazásra is) az Alkotmánybíróság által a piacgazdaság lényegi elemének tekintett szerződési szabadság elve érvényesül. [13/1990. (VI. 18.) AB határozat, ABH 1990, 54, 55.] Tény, hogy a munkajogban - a polgári jog szerződéses viszonyai szabályozásával összevetésben, a munkajogviszonyban álló felek egyenlőtlen helyzetéből fakadó hátrányok kiegyenlítése okán - a szerződési szabadság szűkebb körben jut érvényre. Az Alkotmánybíróság ezzel összefüggésben emlékeztet a 256/D/2007. AB határozatában tett megállapítására: „A munkajog - a jogirodalomban is használatos terminológia szerint, történeti kialakulásának körülményeire is tekintettel - ’védelmi jog’: az önállóan munkavégzés, más szóval függő munka speciális, közjogi elemekkel átszőtt szabályozása, azon jogviszonyoké, amelyekben a jogviszonyban álló felek közül a munkavállaló a kötelelem másik alanyával szemben gazdaságilag lényegesen gyengébb, kiszolgáltatott helyzetben van, mint a más részére történő munkavégzést szabályozó klasszikus polgári jogviszonyokban (vállalkozás, megbízás) álló, munkateljesítésre szerződő jogalanyok. Ennek megfelelően a munkajogviszonyban álló felek közti

egyensúlyi helyzet megteremtése érdekében, alapvetően a munkavállalók szociális biztonságát elősegítendő, a munkajogi szabályozásban számos jogintézmény korlátozza a munkáltató döntési hatalmát, vagy ír elő a munkáltató számára többlet-gondoskodási kötelezettséget.” (ABK 2008. május, 811.) Hasonló indokokon (valamint gazdaság-, foglalkoztatáspolitikai stb. megfontolásokon) alapul, hogy az állami beavatkozás a bérszabályozás területén is szélesebb körű, mint a polgári jog munkavégzésre irányuló jogviszonyai alapján kikötött díjazások meghatározásánál irányadó szabályozásban. A törvényhozónak azonban nem áll fenn az Alkotmány 70/B. § (3) bekezdéséből, és az Alkotmány más rendelkezéseiből származóan sem kötelezettsége arra, hogy a munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkajogviszonyban álló felek bérmegállapodásának a kölcsönzési díjjal összefüggésben állítson korlátokat.

Nem sérti a végzett munka mennyiségének és minőségének megfelelő jövedelemhez való jogot az sem, hogy a munkabér-fizetést a törvényhozó úgy tette a munkavállalóval munkajogviszonyban álló munkáltató kötelezettségévé, hogy a kölcsönbevevő bérfizetési kötelezettséget nem írta elő egy sorban (egyetemlegesen) a kölcsönbeadó munkáltatóval. Az Alkotmánybíróság megítélése szerint a bérigény érvényesítésének szabályozása kapcsolatban áll az Alkotmány 70/B. § (3) bekezdésével, a végzett munkáért járó (a munka mennyiségének és minőségének megfelelő) jövedelemhez való jog érvényesülésével. A munkáltatók bérfizetési készségének erősítését szolgáló jogi eszközök megválasztásában azonban a törvényhozó nagyfokú szabadsággal rendelkezik. Kétségtelen, hogy az indítványozó által kívánt szabályozás a munkavállalók bérhez való hozzájutásának esélyeit jelentős mértékben növelné; a törvényhozó nincs elzárva attól, hogy e cél érdekében - a foglalkoztatás tényén alapuló, faktuális viszonyra tekintettel - a kölcsönvevőre is kötelezettségeket rójon. Az idegen, azaz a munkajogviszonyon kívül álló munkáltató közreműködésével megvalósuló foglalkoztatás esetén sem alkotmányos követelmény azonban az, hogy a munkateljesítés ellentételezése a munkavállaló foglalkoztatásában részt vevő mindkét jogalany (a munkáltató és a tényleges foglalkoztató) egyidejű bevonásával (fizetési kötelezettsége előírásával) történjék.

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének sérelme a fenti problémákkal (a munkaerő „átengedéseért” fizetett összeg bérezésre gyakorolt hatása, egyetemleges bérfizetési kötelezettség) összefüggésben nem vizsgálható, tekintve, hogy a törvény az idegen munkáltatónál való foglalkoztatás más eseteiben a munkáltatók közötti megállapodás ingyenességét írja elő, a bérfizetést illetően pedig nem helyezi a munkáltatókat többes kötelezett pozícióba. A kölcsönzött munkavállalók bérezésére vonatkozó szabályozás értelmezésével és alkalmazásával, valamint a kölcsönzési díj adott munkavállalóra vonatkozó bérelemeire vonatkozó - a munkavállalók béralku-pozícióját erősítő - információk megismerésével kapcsolatban felvetett problémák pedig nem hozhatók összefüggésbe az Alkotmány felhívott rendelkezéseivel. Megjegyzi az Alkotmánybíróság - ahogyan azt a 35/1991. (VI. 20.) AB határozatában (ABH 1991, 175, 176.) kifejtette -, hogy két vagy több törvényi rendelkezés valóságos vagy vélt kollíziója folytán előálló értelmezési nehézség magábanvéve nem elegendő feltétele az alkotmányellenesség megállapításának. Az ilyen esetleges kollíziót jogszabály-értelmezéssel kell feloldani, vagyis az a jogalkalmazó bíróság és nem az Alkotmánybíróság hatáskörébe tartozik. A fentiekre tekintettel az Alkotmánybíróság - az indítványozó által felhozott érvek alapján - a mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenesség és az Mt. 193/E-193/H. §-ai alkotmányellenességének megállapítására sem látott alapot.

2.2. Az indítványozó az Mt. 193/E. § (3) bekezdésének az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdésével és a 70/B. § (2) és (3) bekezdésével való ellentétét amiatt állította, mert a kölcsönzött munkavállalóra nézve nem írja elő a kölcsönvevőnél foglalkoztatott munkavállalók bérezésére irányadó szabályok alkalmazását (csupán a munkarendre, munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket). A diszkrimináció tilalmának a kölcsönzés keretében, illetve a hagyományos keretek között foglalkoztatott munkavállalók bérezésében való érvényesülését hiányoló kifogást az Alkotmánybíróság - tartalma alapján - szintén mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenesség megállapítására irányuló indítványként bírálta el.

2.2.1. Az egyenlő bánásmód követelményének - a kölcsönvevő által alkalmazott és a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételeiben való - érvényesülése (annak köre és terjedelme, a derogációs lehetőségek iránya és időtartama) számos kérdést vetett fel az Európai Unió jogalkotásában is. A munkaerő-kölcsönzés az Európai Unió egyes tagállamaiban (így pl. Hollandiában, Franciaországban, Németországban, Belgiumban, Nagy-Britanniában, Portugáliában, Luxemburgban, Ausztriában) évtizedek óta elterjedt, más államokban (Dánia, Finnország, Görögország) kevésbé népszerű foglalkoztatási forma, ezért - a már említett, a munkaerő-kölcsönzést is érintő irányelveken túlmenően, a munkaerő-piaci rugalmasság és biztonság közötti egyensúly megteremtése, a kölcsönzött munkavállalók védelme érdekében - felmerült az eltérő tagállami szabályozás egységesítésének szükségessége. A jogalkotási folyamat eredményeként 2008. december 5-én került kihirdetésre a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (a továbbiakban: Irányelv), amely a tagállamok által - törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezések elfogadása révén, vagy a szociális partnerek közötti megállapodások biztosításával - 2011. december 5-ig teljesítendő minimumkövetelményeket határozza meg. Az 1. Cikk az Irányelv személyi hatályát

a munkaerő-kölcsönzőkkel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló azon munkavállalókra terjeszti ki, akiket a kölcsönvevő vállalkozásoknál való ideiglenes, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre kölcsönöznek ki. A 2. Cikk az Irányelv megalkotása céljaként rögzíti, hogy - a munkahely-teremtéshez és a rugalmas munkavégzési formák kialakításához való hozzájárulás érdekében - megfelelő kereteket kíván teremteni a munkaerő-kölcsönzés alapján történő munkavégzés igénybevételéhez, mindezt a kölcsönzött munkavállalók védelmének biztosítása és a munkavégzés minőségének javítása, az 5. Cikkben meghatározott egyenlő bánásmód alapelveinek a kölcsönzött munkavállalókra való alkalmazása és a munkaerő-kölcsönzők munkáltatóként való elismerése révén. A II. fejezetben, a „Munka- és foglalkoztatási feltételek” cím, az „Egyenlő bánásmód alapelve” alcím alatt kimondja továbbá, hogy a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka és foglalkoztatási feltételeknek a kölcsönvevőnél töltött kikölcsönzés időtartamára legalább olyan szintűeknek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket [5. Cikk (1) bekezdés]. Az Irányelv alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek tekinti a törvényben, rendeletben, közigazgatási rendelkezésekben, kollektív szerződésekben és/vagy a kölcsönvevő vállalkozásnál hatályban lévő egyéb kötelező erejű általános rendelkezésekben megállapított feltételeket: a munkaidő hossza, túlmunka, szünetek, pihenőidő, éjszakai munka, szabadságok és munkaszüneti napok, valamint a fizetés területén [3. Cikk (1) bekezdés f) pont]. Az egyenlő bánásmód alapelve alkalmazását az 5. Cikk (1) bekezdése kifejezetten előírja a kölcsönvevő vállalkozásnál érvényben levő - többek között - az állapotos nők és szoptató anyák védelmére, valamint a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályok betartása vonatkozásában a törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezésekben, kollektív szerződésekben és/vagy egyéb általános rendelkezésekben meghatározottak szerint. Az 5. Cikk (2) bekezdése a fizetés tekintetében lehetővé teszi, hogy a tagállamok - a szociális partnerekkel való konzultációt követően - az alapelv alkalmazása alól mentességet biztosítsanak, amennyiben a munkaerő-kölcsönzővel kötött tartós munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések közötti időszakban is kap fizetést. Az 5. Cikk nevesíti azokat az eseteket is, amelyek fennállása alapot adhat a tagállamoknak a fentiektől eltérő szabályok, illetve türelmi idő megállapítására. Az Irányelv tehát az - alkalmazásában - alapvető munka- és foglalkoztatási feltételekre vonatkozóan írja elő általános érvénnyel (a kölcsönvevőnél alkalmazásban álló munkavállalókkal való összevetésben) az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését, amely alól a fizetés tekintetében lehetőséget ad a tagállamoknak a derogációra, ha a kölcsönbeadó munkáltatóval tartósan fennálló jogviszonyokban a kölcsönzött munkavállaló bérezése a kikölcsönzések közötti időszakban (a tényleges foglalkoztatás hiányában) is biztosított.

2.2.2. Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy az indítványozó által a jelen ügyben felvetett probléma csak részben áll fenn, a törvényhozó ugyanis az indítvány benyújtását követően a kölcsönzött munkavállalók bérének és egyéb juttatásainak a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalók béréhez közelítését szolgáló rendelkezéseket vezetett be: az Mtm1. 21. §-ával kiegészítette, majd az Mtm2. 8. §-ában módosította az Mt. 193/H. §-át. E módosítások nyomán a jelenleg hatályos szabályozás [193/H. § (9)-(14) bekezdés] az Mt. 142/A. §-ában meghatározott egyenlő bánásmód elvét fokozatosan juttatja érvényre a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók díjazásában. [Ez utóbbi szabály az egyenlő, illetve egyenlő értékűnek elismert munka díjazásának meghatározása során tiltja a munkavállalók indokolatlan megkülönböztetését, rögzíti a munka egyenlő értékének megállapításánál irányadó szempontokat: különösen az elvégzett munka természetének, minőségének, mennyiségének, a munkakörülményeknek, a szükséges szakképzettségnek, fizikai vagy szellemi erőfeszítésnek, tapasztalatnak és felelősségnek a figyelembevételét írja elő. E rendelkezés munkabér alatt érti a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni (szociális) juttatásokat, valamint előírja az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését a munkaköri besoroláson vagy teljesítményen alapuló munkabér megállapításánál is.] A foglalkoztatás kezdeti időszakában a munkáltatót nem kötelezi a törvény a kölcsönvevőnél munkaviszonyban álló munkavállalók díjazására vonatkozó szabályok figyelembevételére. Ha a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés viszonylag hosszabb tartamú (a 183 napot meghaladja, vagy ha a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevőnél történő munkavégzés megkezdésének időpontját megelőző két évben kölcsönzés alapján összesen legalább 183 napot dolgozott), a törvény a személyi alaphér, műszakpótlék, rendkívüli munkavégzésért járó díjazás terén, valamint az ügyelet és készenlét díjazásában teszi kötelezővé a kölcsönzés időtartamára az Mt. 142/A. §-a rendelkezései megfelelő alkalmazását. A következő „lépcsőben” a törvény a munkaviszony ennél hosszabb időtartamára tekintettel - ha a kölcsönvevőnél a folyamatos munkavégzés időtartama határozott idejű kölcsönzés esetén a két évet, határozatlan idejűnél az egy évet meghaladja - már valamennyi (közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni, szociális) juttatást illetően előírja az Mt. 142/A. §-a szerint meghatározott egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló és a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában. A fenti rendelkezésektől eltérést csak abban az esetben enged a törvényhozó, ha a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonyára a kölcsönbeadónál ennél kedvezőbb feltételek irányadók; e szabályok érvényesülését - az Mt. 193/H. § (3) bekezdés c) pontja és a 193/G. § (4) bekezdése Mtm.

általi módosítása nyomán - a különböző bérelemekre és juttatásokra vonatkozó tájékoztatási kötelezettségek előírásával is elő kívánta segíteni.

Az indítványozó különböző munkáltatók (vállalkozások) által alkalmazott, ám ugyanazon munkáltatónál (a kölcsönbevevőnél) foglalkoztatott munkavállalók bérezésének lehetséges különbözőségét sérelmezi az Alkotmány 70/B. § (2)-(3) bekezdése alapján. Ezért - figyelemmel a törvény fenti módosításaira is - az Alkotmánybíróságnak arra a kérdésre kellett választ adnia, sérül-e az egyenlő munkáért egyenlő bérezés és a munka mennyiségének és minőségének megfelelő bérezés elve azáltal, hogy a törvény nem írja elő általános érvénnyel, hanem - a kölcsönzés időtartama alapján - csak korlátozottan a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozóan a kölcsönvevő munkáltatónál munkaviszonyban állók bérezésére irányadó szabályok alkalmazását.

Az Alkotmánybíróság a 137/B/1991. AB határozatában (ABH 1992, 456, 459.) tette először azt a - későbbi határozataiban is megerősített [43/B/1992. AB határozat, ABH 1994, 744, 745.; 1060/B/1993. AB határozat, ABH 1997, 770, 771.; 361/B/1994. AB határozat, ABH 1996, 483, 485.; 65/2006. (XI. 24.) AB határozat, ABH 2006, 964, 966.; 746/B/2002. AB határozat, ABH 2007, 1461, 1467.] - megállapítását, hogy az Alkotmány 70/B. §-a nem értelmezhető úgy, hogy bármely munkáltatónál alkalmazott minden munkavállalónak azonos munkáért azonos bért kellene kapnia. Ha az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elve azt jelentené, hogy az alkalmazottnak alkotmányos joga van a vállalkozás gazdasági helyzetére, piaci pozíciójára tekintet nélkül azonos természetű munkáért azonos bérre, ez a gazdasági verseny szabadságának alkotmányos tételét sértené, eredményét tekintve pedig a piacgazdaságot tenné működésképtelenné. A különböző vállalkozások által fizetett eltérő bér a gazdasági versenynek ugyanis egyik fontos tényezője. Az Alkotmány 70/B. §-a ezért helyes értelme szerint az általános diszkrimináció-tilalmat megfogalmazó 70/A. §-nak a munka világára vonatkoztatott konkretizálása. Az Alkotmánybíróság több határozatában kifejtette azt is, hogy az Alkotmány 70/B. § (2) bekezdéséből nem következik az, hogy az „egyenlő munkáért” kifejezés olyan megegyező jellemzőkkel meghatározott, munkavégzés jellegű tevékenységeket foglalna magában, amelyekért a jogviszony személyi és tárgyi körülményeitől függetlenül, minden esetben azonos mértékű szolgáltatás (munkabér) járna. Az Alkotmány e rendelkezése az azonos tárgyi tulajdonságokkal meghatározható munkavégzésekért az eltérő mértékű díjazás kikötésének vagy éppen előírásának jogszabályi lehetőségét nem gátolja, ha az tiltott megkülönböztetést nem valósít meg. (1060/B/1993. AB határozat, ABH 1997, 770, 771.)

Az Alkotmánybíróság álláspontjának kialakítása során figyelemmel volt arra, hogy a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló és a kölcsönzött munkavállalók foglalkoztatása, munkavégzése mely pontokon mutat hasonlóságokat, illetve eltéréseket. A „klasszikus”, vagyis az általános szabályok szerint létesített munkajogviszony jellemzően hosszú távú, bizalmi viszonyon alapuló együttműködést jelentő, tartós szerződéses kapcsolat. A munkajogviszonyt főszabályként határozatlan időre hozzák létre a felek úgy, hogy a munkaszolgáltatás teljesítését a munkaszerződésben a - különböző munkatevékenységeket magában foglaló - munkakör és munkahely meghatározásával specifikálják; a munkateljesítésre a jogviszonyban álló másik fél részére, annak szoros irányítása, felügyelete és ellenőrzése alatt, az általa megszervezett keretek között, és gazdasági érdekeihez igazodóan kerül sor mindaddig, amíg a foglalkoztatás az adott munkáltató működési körében biztosított. A kétpólusú jogviszonyban a munkáltató foglalkoztatási lehetőségei, ehhez kapcsolódóan a munkavállalók betanításához, képzéséhez és a jogviszonyok hosszabb távú fenntartásához fűződő érdekei kiszámíthatóbbak, tervezhetőbbek; e jogviszonyokban a bérezés a munkáltató számára erős ösztönző eszköz a megfelelő munkát végző munkavállalók megtartására. A kölcsönzésre létesített munkajogviszony a felek között kevésbé kötött és a hagyományostól számos ponton eltérő munkajogi kapcsolatot eredményez. A munkaszerződésnek nem szükséges tartalmi eleme a munkavégzés helye, a munkaszolgáltatás tárgya pedig munkakör megjelölése helyett a munkavégzés jellege útján is meghatározható. Munkaerő-kölcsönzés esetében - feltételezve a jogintézmény rendeltetésszerű működését - a munkajogviszony létesítése harmadik személy (idegen) munkáltató időszakos munkaerő-igénye kielégítése érdekében történik (a kölcsönzés időtartamát a kölcsönbeadó és kölcsönvevő közötti megállapodásban kötelező rögzíteni). Ez a gyakorlatban a munkavállalók konkrét munkákra való toborzását, szezonális munkákra, meghatározott projektek végrehajtására, határidős feladatok elvégzésében való közreműködésre, meghatározott időtartamban speciális szakértelmet igénylő munkákra, vagy a munkából időlegesen (betegség, szabadság, gyermekvállalás stb. miatt) kieső munkavállalók átmeneti, rövidebb vagy akár hosszabb távú pótlására, helyettesítésére történő, ideiglenes jellegű, tipikusan határozott idejű alkalmazását jelenti. Ez a munkajogviszony az általános szabályok alapján létesített, „klasszikus”, kétoldalú munkajogviszonyokhoz képest speciális a munkavégzés megszervezésének, a tényleges foglalkoztatás megvalósításának-megvalósulásának módozatában is. A munkáltatói jogosultságokat és kötelezettségeket a törvényhozó - a foglalkoztatás különböző mozzanatainak alapulvételével - két jogalany (kölcsönbeadó és kölcsönbevevő) között osztotta meg, a főkötelezettségek közül a munkateljesítésért járó bér szolgáltatását és a munkavállaló munkával való ellátását különböző munkáltatókhoz telepítette (s ehhez kapcsolódóan határozta meg a munkavállalói jogosultságok és kötelezettségek „irányát” is). Lényeges eltérés, hogy a kölcsönbeadó munkáltató fő tevékenysége és kötelezettsége a kölcsönzésre szerződött munkavállalója (különböző)

más munkáltatóknál való időszakos foglalkoztatása megszervezésére, valamint olyan munkaszolgáltatás ellenértékének a megfizetésére irányul, amelyet a munkavállaló nem nála, hanem az általa kiválasztott idegen munkáltatónál teljesít. A munkaerő-kölcsönzésre létesített munkajogviszonyban ezért a munkavállaló munkával való ellátása, a folyamatos foglalkoztatás lehetősége kevésbé kiszámítható, hiszen azt mindig a munkáltató működési-rendelkezési körén kívül eső tényezők határozzák meg. E körülmény a kölcsönzésre szerződött munkavállalók által is ismert, a kölcsönzéses foglalkoztatást ennek megfelelően a különböző tevékenységekben, illetve munkahelyeken munkatapasztalatot szerezni kívánó, a munkaerőpiacra való fokozatos visszatérés érdekében, vagy bármely más okból (pl. tanulás mellett) az átmeneti, rugalmas keretek közötti munkalehetőséget kereső, valamint a munkakeresésben segítséget igénylő és a hagyományos keretek között elhelyezkedni nem tudó (szakképzetlen, a munkaerőpiacról egyéb ok miatt kiszorult személyek) választják.

Az Mt. szabályozásában a törvényhozó különböző munkáltatók (kölcsönbeadó és kölcsönbevevő) által, eltérő konstrukcióban (munkaerő-kölcsönzésre létrehozott, illetve „hagyományos” munkajogviszonyban) alkalmazott, ám azonos munkáltató (kölcsönbevevő) által foglalkoztatott, azonos tárgyi tulajdonságokkal meghatározható munkát végző munkavállalók esetében tette lehetővé eltérő mértékű díjazás kikötését. E lehetőség korlátozott, a törvényhozó - a korábban bemutatottak szerint - differenciált, a foglalkoztatás időtartamához igazodó szabályozást alkotott: annak kezdeti szakaszában nem írja elő, később a szűkebb értelemben vett bérre (személyi alapbérre, és a törvényben nevesített, a munkavégzés különös körülményei folytán fizetendő bérjuttatásokra), majd valamennyi juttatásra vonatkozóan kötelezővé teszi a kölcsönvevőnél munkaviszonyban álló munkavállalók bérezésére irányadó szabályok figyelembevételét.

A vizsgált munkavállalói csoportok a munkajogviszonyból származó, magához a munkavégzés teljesítéséhez szorosan kapcsolódó főbb jogosultságok és kötelezettségek szempontjából valóban nem mutatnak lényeges különbségeket, amennyiben tényleges foglalkoztatásukra egyező feltételekkel és körülmények között, akár rövidebb időre vagy tartósan, azonos képzettséget, szaktudást, gyakorlatot stb. feltételező munkakörben, illetve feladatok ellátása érdekében kerül sor. A munkáltató személyének különbözőségében megjelenő eltérés ezért önmagában nem zárhatja ki az egyébként egyenlő munkát végző munkavállalók bérezésében jelentkező különbségek vizsgálatát. Ez utóbbi munkavállalók eltérő bérezésének lehetőségét alkotmányosan a munkáltató (alkalmazó) vállalkozások személyében jelentkező eltérés és a munkajogviszonyok létesítésének részben eltérő rendeltetése, ebből eredően a foglalkoztatási konstrukció különbözősége együttesen teremti meg.

Az Alkotmánybíróság az Alkotmány 70/B. § (2) és (3) bekezdéséből származó, mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenesség fennállását nem találta megállapíthatónak amiatt, hogy a törvényhozó nem tette kötelezővé, hogy a kölcsönzött munkavállalók bérezésére a mindenkor munkavégzésük helyén (kölcsönbevevő munkáltatóknál) munkaviszonyban álló munkavállalók bérezésére irányadó, a kölcsönbeadó munkáltatóhoz képest kedvezőbb szabályok időkorlát nélkül, mindenben azonosan érvényesüljenek. Az Alkotmány 70/B. § (2) bekezdésében foglalt egyenlő munkáért egyenlő bér elve a munkavállalóknak az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdésében felsorolt tulajdonságaik, illetve státuszuk alapján való, a munkavégzéstől teljesen független körülményeken alapuló megkülönböztetését tilalmazza, nem zárja ki azonban azt, hogy jogszabály, vagy akár közvetlenül a munkáltató a munkavállalás, a munkateljesítés szempontjából objektív és releváns tényezők alapján differenciáljon a munkavállalók között. Ehhez hasonlóan az Alkotmány 70/B. § (3) bekezdése alapján az alkotmányossági vizsgálat arra irányul, hogy az ugyanazon munkamennyiséget és minőséget produkáló munkavállalók minden, a munkateljesítésükön kívül eső szempont alapján azonos javadalmazáshoz jussanak. Az Alkotmány 70/B. § (2) és (3) bekezdéséből fakadóan nem követelmény azonban, hogy a kölcsönzés keretében való, időszakos foglalkoztatásra szerződő munkavállalók - amennyiben az számukra (a kölcsönbeadó munkáltatóval kötött szerződésben és a munkáltatóra irányadó munkaviszonyra vonatkozó szabályokban foglaltaknál) kedvezőbb -, a bérezést illetően már a foglalkoztatásuk kezdeti szakaszában a kölcsönvevőnél munkaviszonyban állókkal azonos feltételrendszerbe kerüljenek. A kifogásolt szabályozás különböző munkáltatók (vállalkozások) által, és - a foglalkoztatás megszervezésének-megvalósításának különböző módozatára figyelemmel kialakított - eltérő foglalkoztatási konstrukcióban alkalmazott munkavállalók bérezésében engedi az egyébként azonos tárgyi tulajdonságokkal meghatározható munkák eltérő bérezését, mégpedig a foglalkoztatás viszonylag rövid, kezdeti szakaszában. A sérelmezett megkülönböztetés tehát az alkalmazó munkáltatók személyének különbözőségén, a foglalkoztatás eltérő rendeltetésén és feltételrendszerén, ehhez kapcsolódóan a munkavállalók olyan egyéb helyzetén alapul, amelybe az érintettek - rugalmas foglalkoztatásuk iránti igényeik, munkaerő-piaci elhelyezkedési esélyeik, munkavállalási lehetőségeik által befolyásoltan, de - végső soron szabad választásuk eredményeként kerülnek. A vizsgált jogalanyok egyéb helyzetén alapuló, a bérezésükben lehetővé tett különbségtétel ezért nem valósít meg tiltott diszkriminációt és - ugyanezen ok miatt - nem valósítja meg a munka mennyiségének és minőségének megfelelő bérezés elvének sérelmét sem, ezért az Alkotmánybíróság az Alkotmány 70/B. § (2) és (3) bekezdésével összefüggő, mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenességet sérelmező indítványt elutasította.

3. A továbbiakban az Alkotmánybíróság a kölcsönzött munkavállalók munkaviszonya megszüntetésére vonatkozó szabályoknak [Mt. 193/J. § (4) és (6) bekezdés, 193/K. § (3) bekezdés, 193/M. § (2) bekezdés, 193/P. § (1) bekezdés] alkotmányellenességét állító indítványokat bírálta el. E szabályokat az indítványozók az általános szabályok szerint (nem munkaerő-kölcsönzésre) létesített munkajogviszonyban állókra irányadó szabályokkal összehasonlításban vélik az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdésébe ütközőnek, a 193/P. § (1) bekezdésének az Mt. 90. §-a alkalmazását kizáró rendelkezését ezen túl az Alkotmány 66. § (1)-(3) bekezdésével, 67. § (1) bekezdésével, 70/D. § (1) bekezdésével és a 70/E. § (1) bekezdésével is ellentétesnek.

A kölcsönzésre létesített munkajogviszony megszüntetésének módozatai és annak részletszabályai több ponton eltérnek az általános szabályokban foglaltaktól. Így pl. nincs lehetőség a határozott idejű jogviszony munkáltató általi, az Mt. 88. § (2) bekezdése szerinti megszüntetésére; a rendes felmondásra alapot adó okok konkrétabban kerültek meghatározásra; a munkáltató a nyugdíjas munkavállaló felmondását is köteles megindokolni; eltér a felmondási és a munkavégzés alóli mentesítési idő, a súlyos szerződésszegés miatti megszüntetés feltételeinek és okainak, a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeinek szabályozása, nem érvényesülnek a felmondási tilalmakra, korlátozásokra, a csoportos létszámcsoökkentésre és a végkielégítésre vonatkozó szabályok stb. E körben a törvényhozó egyes esetekben a munkavállalókra nézve kedvezőbb szabályokat alkotott, megállapítható azonban, hogy e szabályok, és különösen az indítványokkal támadott rendelkezések, a munkajogviszonyok felbontását - az általános szabályok alapján létrehozott jogviszonyokhoz képest - egyszerűbben, a munkáltató szabad felmondási jogát összességében kevésbé korlátozó módon, a megszüntetéshez enyhébb kötelezettségeket kapcsolva teszik lehetővé.

3.1. Az Mt. 194/J. § (4) bekezdése a határozatlan idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén a felmondási idő mértékét főszabályként tizenöt napban határozza meg. Ha a munkaviszony időtartama a felmondás közlését megelőző két évben összességében (akár több munkaviszony létesítése, illetve fennállása alapján) eléri a háromszázhatvanöt napot, a felmondási idő harminc nap. A 193/J. § (6) bekezdése a kölcsönbeadó felmondása esetén a felmondási idő teljes tartamára mentesíti a munkavállalót munkavégzési kötelezettség alól, e szabálytól a felek megállapodása alapján engedi az eltérést; a felmentési időre a munkáltató átlagkereset fizetésére köteles.

A felmondási idő jellemzően tartós jogviszonyok megszüntetéséhez kapcsolódó jogintézmény, amelynek elsődleges célja, hogy a felek a jogviszony számukra megnyugtató, érdekeiknek megfelelő lezárásához szükséges cselekményeket elvégezhessek és a megszűnéssel összefüggő különböző változásokra megfelelő időben felkészülhessenek. Az Mt. szabályozásában a felmondási idő a határozatlan idejű jogviszonyok egyoldali felbontásához, a felmondási idő alatti felmentési vagy munkavégzési kötelezettség alóli mentesítési idő a jogviszony munkáltató általi felmondásához kapcsolódik (kivételt csupán a súlyos szerződésszegések miatti megszüntetések képeznek); a felmondási idő tehát - fő funkcióját tekintve - a munkáltató számára a megfelelő munkaerő pótlására, a munkavállalónak a létfenntartást szolgáló jövedelemszerzés feltételeinek újrateremtésére, a munkakeresésre biztosít megfelelő időt.

Az Mt. 193/J. § (4) és (6) bekezdése a határozatlan idejű munkajogviszonyban álló jogalanyokat megillető felmondási idő mértéke meghatározásának és a munkavégzés alóli mentesítés szabályozásában mutat - az általános szabályokhoz mérten részben kedvezőbb, részben kedvezőtlenebb „irányú” - eltéréseket. Hátrányként értékelhető, hogy a törvény a felmondási időnek a munkaviszonyban töltött évek számától függő fokozatos emelkedését nem írja elő. Hátrányként értékeli az indítványozó, hogy - diszpozitív szabály alapján ugyan, de - a munkáltató felmondása esetén kizárható a munkáltató felmentési idő (munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés) biztosítására vonatkozó kötelezettsége. Kedvezőbb viszont, hogy - figyelembe véve az Mt. 13. § (3) bekezdését, amely a Harmadik részben meghatározott szabályoktól (ha a törvény másként nem rendelkezik) a munkavállalóra kedvezőbb feltételekkel engedi a feleknek az eltérést - a munkaerő-kölcsönzésnél nem érvényesül a felmondási idő felső határa vonatkozó megállapodási korlát, vagy hogy a munkavállaló főszabályként a felmondási idő teljes tartamára mentesül a munkavégzési kötelezettség alól, nem érvényesül továbbá az Mt. 93. § (3) bekezdésében írt korlátozás sem (amely szerint a felmentési idő alatt átlagkeresetre nem jogosult a munkavállaló arra az időre, amely alatt munkabérre nem lenne jogosult).

Az Mt. 193/K. §-a a munkajogviszony súlyos szerződésszegés miatti, azonnali hatályú megszüntetésének feltételeit az Mt. 96. §-ban foglalt rendkívüli felmondástól a felmondási jog gyakorlására alapot adó okok és a határidő tekintetében némileg eltérően szabályozza; az egyik indítványozó a 193/K. § (3) bekezdésében szereplő, a felmondás okában kimutatható eltérést véli alkotmányellenesnek. Az Mt. 96. §-ának kógens rendelkezése mindkét fél számára akkor teszi lehetővé az azonnali hatályú megszüntetést eredményező rendkívüli felmondást, ha a másik fél a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Az Mt. 193/K. § megoldása ehhez képest „aszimmetrikus” és más tényállásokon alapul: a munkavállalót mind a kölcsönbeadó, mind a kölcsönvevő súlyos szabályszegése (a munkaviszonyra vagy a foglalkoztatásra vonatkozó

szabályok, illetve a felek között létrejött megállapodás megszegése) miatt, míg a kölcsönbeadót a munkavállaló munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségei vétkes megszegése esetén jogosítja a megszüntetésre; ezen túl az azonnali hatályú felmondásra a törvény kötelezi a kölcsönbeadót, ha a nyilvántartásból jogerős határozattal törlésre került. A támadott rendelkezés tehát - hasonlóan a felmondási idő szabályozásához - egyes elemeiben szigorúbb, másokban azonban enyhébb az általános szabályban meghatározottakhoz képest: a jogviszony a munkavállaló lényeges kötelezettségszegése miatt akkor is megszüntethető, ha az jelentős mértékűnek nem minősíthető és/vagy gondatlansága csak enyhe fokú, nem ad viszont lehetőséget a törvény a 96. § b) pontjában foglalt ok miatti megszüntetésre.

Részen eltérnek a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei is az Mt. 100. §-ban foglaltaktól. Az egyik indítványozó ezek közül a 193/M. § (2) bekezdését tartja diszkriminatívnak, mert a munkavállaló a jogellenes megszüntetés esetén az általános szabályban meghatározott kerethez képest (kettő és tizenkét havi átlagkereset), minimum egy, maximum hathavi átlagkereset összegében jogosult - a jogellenes megszüntetés körülményeihez, különösen a jogsértés és annak következményei súlyához mért - általánymegbírtatás-jellegű kifizetésre.

3.2. Az Alkotmánybíróság a fentiekben ismertetettekkel azonos, illetve hasonló munkajogi intézmények, így a felmondási okok törvényi meghatározása, a munkáltató indokolási kötelezettsége, felmondási tilalmak alkotmányossági vizsgálata során - utalva a 44/B/1993. AB határozatában (a továbbiakban: Abh1.) (ABH 1994, 574, 575.) foglaltakra - a 11/2001. (IV. 12.) AB határozatában (a továbbiakban: Abh2.) rögzítette, hogy a munkáltatót és a munkavállalót egyaránt megillető szabad felmondás joga az a kiinduló pont, amelyhez viszonyítottan vizsgálni lehet azokat a törvényi rendelkezéseket, amelyek a munkaviszony felmondásának feltételeit tartalmazzák, illetőleg azokat a jogtechnikai megoldásokat, amelyeket a jogalkotó e körben alkalmazott. Az Mt. a munkaviszony szabad felmondása alapelveihez képest a munkavállalók javára számos ponton eltér. E szabályok - igazodva az egyes munkavállalói csoportokat jellemző sajátosságokhoz - azok tágabb vagy szűkebb körére terjednek ki, illetőleg a munkáltatói felmondás lehetőségét különböző mértékben korlátozzák. A munkáltatói felmondást korlátozó törvényi rendelkezések azonban mindig kivételesnek tekintendők a szabad felmondás jogának generális alapelveihez képest. (ABH 2001, 153, 158.) Az Alkotmánybíróság - az Abh1.-ben és az Abh2.-ben tett megállapításain alapuló - 983/B/1999. AB határozatában a felmondás indokolási kötelezettségét az Alkotmánybíróság olyan, a munkavállalók többletvédelmét szolgáló kedvezmény-szabályként értelmezte, amelyre senkinek nincs Alkotmányon alapuló joga, a munkaviszony megszüntetését a munkáltató számára nehezítő feltételek előírásánál és azok megváltoztatásánál ezért a jogalkotót széles körű mérlegelési jog illeti meg. (ABH 2007, 1224, 1228.) Az Alkotmánybíróság az 549/B/1999. AB határozatában a munkaviszony munkavállaló általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeit szabályozó rendelkezések alkotmányossági vizsgálata során rámutatott arra is, hogy „A jogalkotó a különféle szerződésszegő magatartásokhoz fűzött szankciók meghatározásában, a szerződések jogellenes felbontásától való visszatartás érdekében alkalmazott megoldások kiválasztásában, és ennek során a fizetési kötelezettség mértéke meghatározásában is - az Alkotmány keretei között - széles körű mérlegelési szabadsággal rendelkezik.” (ABH 2007, 1190, 1208.) Az Alkotmánybíróság e határozatában tekintetbe vette a 620/B/1998. AB határozatában (ABH 2005, 780, 787.) foglalt, a kártérítéstől eltérő szerződésszegési jogkövetkezményeket előíró jogszabályi rendelkezések vizsgálata során tett megállapítását: „A jogszabályban meghatározott mérték tekintetében az Alkotmánybíróság az Alkotmánybíróság kialakult gyakorlatának megfelelően akkor állapít meg alkotmányellenességet, ha a mérték meghatározása diszkriminatív vagy nyilvánvalóan eltúlzott nagyságú (772/B/1990. AB határozat, ABH 1991, 519, 522.; 126/B/1999. AB határozat, ABH 2001, 1048, 1052.)”.

Az Alkotmánybíróság idézett határozataiban tett megállapításai a jelen ügyben is irányadók: a felmondási idő, ezen belül a munkavégzés alóli mentesítés, a felmondásnak az arra alapot adó okok jogszabályi meghatározásával való korlátozása, és a szerződésszegés következményeinek anyagi kompenzációja, mint az Alkotmányból nem levezethető jogok szabályozásában a jogalkotó nagyfokú szabadsággal rendelkezik; döntési szabadságának az Alkotmány rendelkezései, pl. a diszkriminációtilalom szabnak korlátot. Az indítványok a diszkriminációtilalom megsértését állították. Az Alkotmánybíróság állandó gyakorlata szerint az alapjognak nem minősülő egyéb jogra vonatkozó, személyek közötti hátrányos megkülönböztetés vagy más korlátozás alkotmányellenessége akkor állapítható meg, ha a sérelem összefüggésben áll valamely alapjoggal, végső soron az emberi méltóság általános személyiségi jogával és a megkülönböztetésnek, illetve korlátozásnak nincs tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indoka, vagyis önkényes. [35/1994. (VI. 24.) AB határozat, ABH 1994, 197, 200.]

Az Alkotmánybíróság megítélése szerint a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók jogviszonya megszüntetésére vonatkozó szabályozás vizsgált különbségei nem adnak alapot a támadott szabályok alkotmányellenességének megállapítására. Az Alkotmánybíróság abból indult ki, hogy a törvényhozó az Mt. külön fejezetében foglalt szabályok megalkotásával a hagyományoshoz képest a jogviszony tartósságát és a munkavállalók védelmét illetően kevésbé szoros munkajogi kapcsolatot eredményező foglalkoztatás kereteit teremtette meg, a

kölcsönzéses foglalkoztatásra szerződő jogalanyok pedig ezen - általuk is igényelt, de legalábbis ismert - feltételrendszerben vállalják a munkát. A kölcsönzéses formában való foglalkoztatás - a korábban már bemutatottak szerint - mindig függ különböző más (idegen) munkáltatók aktuális munkaerőigényétől, ezért az hosszabb távon kevésbé tervezhető, a kölcsönbeadó munkáltató munkaszervezési lehetőségei jóval korlátozottabbak, a munkával való ellátási kötelezettség teljesíthetősége kevésbé kiszámítható. A törvényhozó e körülményeket tekintetbe véve állapította meg a jogviszony megszüntetésének indítványokkal érintett különös szabályait is. A munkajogviszony megszüntetését könnyítő, a munkáltatóra enyhébb kötelezettségeket hárító, a felmondási-felmentési időre, és a megszüntetés egyéb feltételeire vonatkozó - a foglalkoztatás megvalósításának-megvalósulásának eltérő módozatához, a kölcsönbeadó munkáltató korlátozott foglalkoztatási lehetőségeihez igazodóan kialakított - speciális szabályozás ezért ésszerű indokokon alapul, így nem sérti az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdését. Az Alkotmánybíróság az Mt. 193/J. § (6) bekezdésével kapcsolatban felhozott érvelés alapján utal továbbá a 42/1996. (X. 9.) AB határozatában rögzítettekre, miszerint „diszpozitív szabály meghatározása, vagyis annak a rendelkezésnek a tartalmi kialakítása, amely a szerződő felek eltérő megállapodása hiányában kerül alkalmazásra (...) általában már nem alkotmányossági kérdés, hanem a törvényhozó szabadságába és szabad mérlegelési jogkörébe tartozik. Ennek során a törvényhozó szabadon mérlegelhet olyan célszerűségi, érdekvédelmi, technikai, illetőleg egyéb szempontokat, amelyek a konkrét jogviszonyokkal kapcsolatosak, feltéve, hogy azok nem állnak kifejezetten ellentétben az Alkotmány valamely rendelkezésével.” (ABH 1996, 142, 145.) A fentiek alapján az Alkotmánybíróság az Mt. 193/J. § (4) és (6) bekezdése, a 193/K. § (3) bekezdése és a 193/M. § (2) bekezdése alkotmányellenességének megállapítására irányuló indítványt elutasította.

3.3. Az Alkotmánybíróság a továbbiakban az Mt. 193/P. § (1) bekezdése részbeni alkotmányellenességét állító indítványokat vizsgálta meg. Az Mt. 90. § (1) bekezdése a munkáltató számára a munkavállaló, a munkavállaló gyermeke és más közeli hozzátartozója betegségéhez, a gyermekvállaláshoz, a gyermek születéséhez, csecsemők, kisgyermekek gondozásához, ápolásához, valamint állampolgári kötelezettségek teljesítéséhez kötődő tényállások megvalósulása esetén, a törvény által meghatározott idők alatt tiltja a munkaviszony rendes felmondással való megszüntetését. A tilalom a határozatlan idejű munkaviszonynak a munkáltató működésével, a munkavállaló képességeivel, munkaviszonnnyal kapcsolatos magatartásával összefüggő ok miatti, egyoldalú megszüntetésére vonatkozik (így nem gátolja a súlyos szerződésszegés miatti, vagy a próbaidő alatti megszüntetést). A felmondási védelem a következő időtartamokban áll fenn: a) betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, továbbá az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség alatt a táppénzre való jogosultság, b) beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés, c) közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság (139. §), d) külön törvény szerinti emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, terhesség, a szülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság [138. § (1) bekezdés], e) gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadságnak [138. § (5) bekezdés], illetve a gyermek hároméves koráig - fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is - a gyermekgondozási segély folyósításának, f) sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak a behívóparancs, polgári szolgálatnak a teljesítésre vonatkozó felhívás kézhezvételétől számított, g) külön törvény szerinti rehabilitációs járadékban részesülő személy esetén a keresőképtelenség teljes időtartama. A felsorolt tilalmak a munkaerő-kölcsönzés mellett foglalkoztatott munkavállalókra - az Mt.-nek az indítványozók által több alkotmányi rendelkezés sérelme miatt alkotmányellenesnek tartott - 193/P. § (1) bekezdésének „86/A-96. §-ai” szövegrésze folytán nem alkalmazhatók. Erről a kölcsönbeadó a munkaszerződésben, de legkésőbb a munkaszerződés megkötésétől számított két héten belül írásban köteles tájékoztatni a munkavállalót.

3.4. Az Alkotmány 66. § (1) bekezdése biztosítja a férfiak és nők egyenjogúságát minden polgári és politikai, valamint gazdasági, szociális és kulturális jog tekintetében. Az Alkotmány 66. § (2) bekezdése az anyáknak a gyermek születése előtti és utáni támogatását és védelmét „külön rendelkezések” szerint teszi kötelezővé, a (3) bekezdés pedig - szintén külön szabályok által - a nők és fiatalok védelmének biztosítását a munka végzése során írja elő.

Az Alkotmánybíróság - munkaköri ártalmak miatti kordedvezményre való jogosultság vizsgálata során - a 7/1998. (III. 18.) AB határozatában (ABH 1998, 417, 419.) értelmezte az Alkotmány 66. § (1) és (3) bekezdését. „Az Alkotmány (...) a nők védelme érdekében pozitív diszkriminációt tartalmazó szabályok kialakítására ad felhatalmazást. Ez az alkotmányi felhatalmazás nyilvánvalóan a férfiak és a nők természeti, biológiai és fizikai különbözőségéből adódó eltérések elismerésén alapszik. A nők biológiai adottságai, különösen az anyaság biológiai és pszichikai dimenziója, továbbá a nők kisebb fizikai ereje folytán bizonyos környezeti ártalmakra hamarabb és súlyosabb következményekkel reagálnak. Ugyanaz a tevékenység, amely a férfi számára egészségkárosodáshoz nem vezet, a nő egészségét károsíthatja. Mindezekre a természeti adottságokra figyelemmel alkotmányosan indokolt, hogy a jogalkotó a kordedvezményre való jogosultság meghatározásánál a nők javára bizonyos preferenciákat, pozitív diszkriminációt tartalmazó szabályokat állapít meg.” Erre tekintettel nem állapított alkotmányosértést az

Alkotmánybíróság amiatt, hogy a vizsgált szabály a szervezet fokozott igénybevételével járó, illetve az egészségre különösen ártalmas munkakört betöltő nőket rövidebb idő után jogosította keredvezményre, mint a férfiakat, az Alkotmány 66. § (1) bekezdése és a 70/A. § (1) bekezdése alapján alkotmányosan indokolhatatlannak ítélte azonban a férfiak keredvezményre való jogosultságból való teljes kizárását, tekintve, hogy a keredvezményre alapot adó különös egészségi ártalom (porbelégzés, zaj stb.) azonos munkakör betöltése (tevékenység végzése) alapján a férfiakat és nőket egyformán érinti.

3.4.1. Az Mt. támadott szabálya az általános szabályok szerint létesített munkajogviszonyban állókra irányadó, az Mt. 90. §-ban írt felmondási tilalmakat a munkaerő-kölcsönzésre létesített munkaviszonyban zárja ki. A kizáró rendelkezés a munkavállalók között nem tesz különbséget annak alapján, hogy azok nők vagy férfiak, ezért az Alkotmány 66. § (1) bekezdésének, ezzel összefüggésben az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdésének sérelme nem merül fel.

3.4.2. Az Alkotmány 66. § (2) bekezdése az anyáknak, a gyermeket váró és gyermeket szült nők számára a gyermek születése előtti és utáni időre vonatkozóan ír elő külön támogatást és védelmet. Az Alkotmány e rendelkezése - hasonlóan az Alkotmány 66. § (1) és (3) bekezdésének az Abh3.-ban kifejtett értelmezésével - a várandós nők és a gyermekes anyák számára pozitív diszkriminációt tartalmazó szabályok kialakítására ad alkotmányi felhatalmazást, időben viszonylagosan - a szülés időpontjához igazodóan - behatároltan. Ebből következően az anyák a különleges támogatásra és védelemre, állapotukra és az anyasággal összefüggő feladataikra tekintettel tarthatnak igényt, a gyermekvállalásra, a gyermek fogadására és a szülésre való felkészülés, az ebből adódó változásokhoz való alkalmazkodás, az anyasággal kapcsolatos gondozási, a gyermek megfelelő fejlődésének biztosítását igénylő feladataik, kötelezettségeik ellátása érdekében, egyben kiküszöbölendő azokat a hátrányokat, amelyek az anyai szerepvállalásból fakadhatnak. A támogatás és védelem módját, konkrét érvényesülési körét, formáját nem rögzíti az Alkotmány 66. § (2) bekezdése, a kiemelt támogatás és védelem így az anyákat minden olyan területen (pl. egészségvédelem, szociális biztonság, munkavállalás) megilleti, amelyeken a gyermekvállalás miatt az Alkotmány által védendőnek és támogatandónak rendelt állapotuk alatti időszakban (a gyermek születése előtt és után) másokhoz képest hátrányos helyzetbe kerülhetnek (tipikusan ilyen pl. a munkaerő-piaci távollét). Az Alkotmány fenti rendelkezése tehát - részeként annak a komplex védelemnek, amelyet az Alkotmány a gyermekjogi és családvédelmi rendelkezései által (Alkotmány 15. §, 16. §, 67. §), a gyermekek egészséges fejlődésének biztosítása érdekében ír elő - a nőket a gyermekvállalással összefüggésben érő (és közvetetten a gyermekek megfelelő fejlődésére is kiható), potenciálisan bekövetkező negatív hatások kiküszöbölésére alkalmas jogalkotásra ad felhatalmazást.

Azt, hogy a nők a terhesség alatti és utáni fizikai, pszichés állapotuk miatt különös védelmet igényelnek, az Európai Unió jogalkotása és joggyakorlata, valamint a nemzetközi (munka)jogi tárgyú jogalkotás is elismerte. A Tanács 92/85/EGK Irányelve a várandós, gyermekágyas, szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetésére, az ilyen munkavállalók egészségére, a terhességre, a szoptatásra káros hatással járó, kockázatot jelentő tényezők kiküszöbölésére (ennek érdekében a munkafeltételek, a munkaidő, a munkakör átmeneti módosítására, biztonságot, egészséget veszélyeztető expozíció kizárására, szülési szabadság, elbocsátás elleni védelem biztosítására stb.) kötelezi a tagállamokat (utóbbi körben elismerve a tagállamok jogalkotói szabadságát a munkavállalók állapotával össze nem függő rendkívüli esetekre vonatkozóan). Az Európai Községek Bírósága már korábban kimondta, hogy a várandós vagy gyermekágyas nők jogai terén a férfiak és a nők egyenlőségére vonatkozó közösségi szabályok célja a női munkavállalóknak a szülés előtti és után való védelme (lásd a C - 191/03. sz. McKenna-ügyben 2005. szeptember 8-án hozott ítélet 42. pont). A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve, és különösen a 76/207/EGK Irányelv 2. Cikkének (1) bekezdése és 5. Cikkének (1) bekezdése alapján a nők elbocsátással szembeni védelmét nem csak a szülési szabadság, hanem a terhesség teljes időtartama alatt el kell ismerni. Az ilyen elbocsátás csak nőket érinthet, tehát közvetlen, nem alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül (lásd pl. a C - 394/96. sz. Brown-ügyben 1998. június 30-án hozott ítélet 24-27. pont, a McKenna-ügyben hozott ítélet 47. pont).

A nőknek a terhességük, terhességgel összefüggő betegségük, illetve az ezzel összefüggő „elérhetetlenségük” miatti elbocsátása kérdésében az Európai Községek Bírósága több ítéletében is állást foglalt. Ennek során kimondta: arra a kockázatra tekintettel, hogy az esetleges elbocsátás veszélyeztetheti a várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállaló pszichikai és fizikai helyzetét, ideértve annak különösen súlyos kockázatát, hogy a női munkavállaló önként szakítja meg terhességét, biztosít a közösségi jogalkotó a 92/85/EGK irányelv 10. cikke alapján különös védelmet a nőknek azáltal, hogy a terhesség kezdetétől a szülési szabadság végéig terjedő időszakban felmondási tilalmat rendel el (C - 32/93. sz. Webb-ügyben 1994. július 14-én hozott ítélet 21. pont; C - 394/96. sz. Brown-ügyben 1998. június 30-án hozott ítélet 18. pont; C - 109/00. sz. Tele Danmark ügyben 2001. október 4-én hozott ítélet 26. pont stb.).

Az anyák és a gyermekek védelmét szolgáló jogállami kötelezettségeket fogalmaz meg az 1976. évi 9. törvényerejű rendelettel kihirdetett, az Egyesült Nemzetek Közgyűlése XXI. ülésszakán, 1966. december 16-án elfogadott Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, amelynek 10. Cikke előírja, hogy az anyáknak a gyermek születése előtt és után ésszerű időtartamra külön védelmet kell biztosítani, amely idő alatt a dolgozó anyáknak fizetett szabadságot vagy megfelelő társadalombiztosítási szolgáltatásokkal együtt járó szabadságot kell biztosítani. Hasonló intézkedési kötelezettségeket fogalmaz meg a részes államok számára a Magyarországon az 1999. évi C. törvénnyel kihirdetett Európai Szociális Karta 8. Cikke, amely „A dolgozó nők védelemhez való joga” cím alatt a gyermek születése előtt és utáni szabadság mellett a szoptató anyák munkaidő-kedvezménye biztosítását, a szülési szabadság idejére eső felmondás megtiltását, a veszélyes, fáradságos, egészségtelen munkából származó különböző ártalmak kiküszöbölését írja elő. Még konkrétabb követelményeket határoz meg az anyaság védelméről szóló - a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1952. évi 35. ülésszakán elfogadott 103. számú Egyezményét módosító - Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája 88. ülésszakán elfogadott, a 2004. évi CXI. törvénnyel kihirdetett 183. számú Egyezménye (a továbbiakban: Egyezmény). Az Egyezmény a terhes és szoptató nőknek az anya vagy a gyermek egészségére ártalmas munkavégzés elleni védelmét, szülési szabadság biztosítását, a terhességből vagy a szülésből adódó betegség, komplikáció esetén külön szabadság, e szabadságok alatti pénzbeli juttatás nyújtását, a terhesség, valamint azzal összefüggő szabadságok ideje alatt, vagy az azt követő munkába állás utáni - a tagállamok által meghatározott időszakon belüli - időben a munkaviszonynak a terhességgel, szüléssel és annak következményével vagy a szoptatással összefüggő ok miatti megszakítása tilalmát, a szoptatással kapcsolatos munkaidő-kedvezmények biztosítását stb. írja elő.

Az Alkotmány 66. § (2) bekezdése ugyanakkor a hivatkozott európai uniós, nemzetközi emberi jogi és munkajogi tárgyú jogalkotáshoz képest szélesebb körben és kevésbé konkrétan határozza meg az anyáknak a gyermek születése előtti és utáni támogatását és védelmét szolgáló állami kötelezettségeket: a fokozott gondoskodási kötelezettség teljesíthető a társadalombiztosítás rendszerében, a szociális ellátórendszer intézményei keretében nyújtott pénzbeli és természetbeni ellátások, szolgáltatások, juttatások feltételrendszerét meghatározó jogalkotás, továbbá a munkavégzéshez kapcsolódó kötelezettségeket enyhítő, a foglalkoztatáshoz való hozzáférést, a munkaerőpiacra való visszatérést könnyítő, előnyben részesítést előíró, az érintett jogalanyok gazdasági, szociális biztonságát növelő és egészségvédelmét szolgáló külön intézkedések által (így a foglalkoztatás területén pl. felmondási védelem előírásával is).

3.4.3. Az Alkotmány 66. § (3) bekezdéséből a nők és a fiatalok védelmére vonatkozóan - az Alkotmány 66. § (2) bekezdéséhez viszonyítva - speciális követelmények származnak külön jogszabályok megalkotására: a kiemelt védelemnek az Alkotmány által kijelölt tárgykörben, a „munka végzése során” kell érvényesülnie. Ez az alkotmányi rendelkezés - az Abh3.-ban kifejtetteknek megfelelően a nők (és a fiatalok), mint ún. sérülékeny foglalkoztatotti csoportokba tartozó jogalanyok alkati, természeti (biológiai és fizikai) különbözőségeiből adódó eltérések elismerésén alapszik, nők esetében magában foglalva az anyaságnak a nő életrendjére, szervezetére gyakorolt biológiai, pszichikai, szociológiai hatásait, és azoknak a különböző munkatevékenységek folytatásával való összefüggéseit, következményeit is. A jogalkotót ezért az Alkotmány 66. § (3) bekezdése a munka világára, ezen belül is a munkavégzésre vonatkozó szabályalkotásban a nők (és fiatalok) számára - az e tulajdonságukra, abból eredő sajátosságaikra visszavezethető hátrányokat kiküszöbölendő - többletvédelmet, kedvezményeket, előnyöket biztosító intézkedésekre, a munkavégzéssel általában járó fizikai, pszichés megterhelést könnyítő, ártalmakat megelőző vagy csökkentő (munkajogi, foglalkozás-egészségügyi, munkavédelmi, szociális tárgyú) rendelkezések meghozatalára kötelezi.

Az Alkotmány fenti rendelkezései összefüggésben állnak az Alkotmány 70/A. § (3) bekezdésével, amely szerint „A Magyar Köztársaság a jogegyenlőség megvalósulását az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti.” Az Alkotmány 66. § (2) bekezdése az Alkotmány 70/A. § (3) bekezdésében foglalt esélyegyenlőség elvét konkretizálja a gyermeket vállaló nőkre, kisgyermekes anyákra, a 66. § (3) bekezdése pedig a munkát vállaló nőkre, amely elv alapján az állam a különböző társadalmi csoportok esélyeinek egyenlőségét jogszabályok és állami intézkedések rendszere révén biztosítja, illetőleg járul hozzá az egyenlőtlenségek csökkentéséhez. [725/B/1991. AB határozat, ABH 1992, 663, 664.; 553/B/1994. AB határozat, ABH 1997, 773, 783.]

3.4.4. Az Alkotmány 67. § (1) bekezdése minden gyermek számára biztosítja a jogot a családjá, az állam és a társadalom részéről arra a védelemre és gondoskodásra, amely a megfelelő testi, szellemi és erkölcsi fejlődéséhez szükséges. Ez az alkotmányi rendelkezés „a gyermek alapvető jogairól szól, egyidejűleg a család (szülők), az állam és a társadalom alapvető kötelezettségeit megszabva” (995/B/1990. AB határozat, ABH 1993, 524, 525.), egyben a jogalkotó alkotmányos kötelezettségét határozza meg a gyermek megfelelő fejlődését biztosító feltételek megteremtésére. Az Alkotmánybíróság - az Alkotmány 15. §-a, 16. §-a és a 67. § (1) bekezdése összefüggéseit

figyelembe véve - több határozatában rámutatott, hogy e rendelkezések az állam intézményvédelmi kötelezettségét alapozzák meg, mely a legkülönbözőbb állami kötelezettség-teljesítésekben nyilvánul meg, és amelyek formája, módja, mértéke az alkotmányi rendelkezésből nem következik [731/B/1995. AB határozat, ABH 1995, 801, 807.; 79/1995. (XII. 21.) AB határozat, ABH 1995, 399, 405.; 429/B/2001. AB határozat, ABH 2005, 987, 991-992.; 666/B/2004. AB határozat, ABH 2006, 2061, 2063-2064.; 844/E/2005. AB határozat, ABH 2007, 2544, 2547.]. Az Alkotmánybíróság a 844/E/2005. AB határozatában - méltányolhatónak tekinthető lakásigény kielégítése feltételeinek vizsgálata során - értelmezte az Alkotmány 67. § (1) bekezdését. Határozatában - idézve a 731/B/1995. AB határozatában foglaltakat - megállapította, hogy „kedvezményes, támogatott lakásszerzésre nézve alanyi jogosultságok, illetőleg meghatározott, konkrét lakástámogatási formák kialakítása és biztosítása nem következik. Az alkotmányos intézményvédelem, az ifjúság létbiztonságának biztosítása, érdekeinek védelme, a gyermekek testi, szellemi és erkölcsi fejlődéséről való gondoskodás a legkülönbözőbb állami kötelezettségteljesítésekben nyilvánul meg. Kétségtávol ide sorolható a családok, fiatalok lakáshoz jutásának állami segítése is. Ennek formája, módja, még kevésbé pedig mértéke a vonatkozó alkotmányi rendelkezésekből azonban nem következik. (...) Az alkotmányos követelmény az, hogy az állam gondoskodása, segítése és védelme nem eshet a vonatkozó alkotmányi rendelkezésekben meghatározott minimális szint alá. (...) Alanyi jogok híján a jogalkotói szabadságnak az önkényesség tilalma szab határt.” (ABH 2007, 2544, 2547.)

3.4.5. A munkajogi szabályozásban kialakított felmondásvédelmi rendelkezések egy része az Alkotmány 66. § (1) bekezdésében foglalt alkotmányos alapjog érvényesülését, valamint az Alkotmány 66. § (2)-(3) bekezdéséből és a 67. § (1) bekezdéséből fakadó állami intézményvédelmi kötelezettség teljesítését segíti elő azzal, hogy a várandós és kisgyermekes anyák számára a gyermek születése előtti és utáni időre vonatkozóan, így a terhesség, szülési szabadság alatt, a szülést követő három hónapban többletvédelmet biztosít az anyák állapotára és a gyermek megfelelő fejlődésére is kiható azon lehetséges hátrányok ellen, amelyek a munkaviszony felbontása miatti egzisztenciális bizonytalanságból fakadhatnak. Az Mt. a felmondásvédelmi szabályok által kiemelt védelmet biztosít továbbá a gyermekes anyák számára a gyermek születését követő hosszabb (akár évekig tartó) időszakokra is, a gyermek gondozása, nevelése, beteg gyermek ápolása érdekében. Ez utóbbi rendelkezések megalkotására a törvényhozónak az Alkotmány 66. § (2)-(3) bekezdésében adott, pozitív diszkriminációt jelentő jogalkotásra való felhatalmazása alapján és a 67. § (1) bekezdéséből eredő állami intézményvédelmi kötelezettség teljesítése érdekében került sor. Ez azonban nem jelenti azt, hogy az érintett jogalanyoknak az Alkotmány fenti rendelkezéseiből származóan alkotmányos alapjoga lenne a munkaviszony megszüntetése elleni felmondási védelemre. Az Alkotmány által előírt kiemelt támogatás és védelem nem csupán a munkaviszonyok megszüntetésének felmondási tilalmak előírásával történő korlátozásával érhető el, az teljesíthető egyéb munkajogi és más jogszabályalkotás útján is. A magyar jogrendben számos szabály található, amely - az Alkotmány fenti rendelkezései érvényesülése érdekében - a nők, várandós nők, kisgyermekes anyák védelmét és támogatását szolgálja, így pl. a terhesgondozásról szóló 33/1992. (XII. 23.) NM rendelet, a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény, illetve a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény által szabályozott ellátások, szolgáltatások, támogatások; a foglalkoztatás területén az Mt. védelmi (éjszakai, rendkívüli munkavégzés tilalmazása, illetve korlátozása, terhes, kisgyermekes nők munkakörének, munkafeltételeinek módosítása, kiküldetés korlátozása, szülési szabadság, szoptatási munkaidő-kedvezmény stb.) szabályai, a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet, amely a nők foglalkoztatásánál külön szempontokat ad a munkaköri alkalmasság meghatározására stb.

3.4.6. Nem vezethető le jogosultság az Alkotmány 70/D. § (1) és 70/E. § (1) bekezdéseiből sem a felmondási tilalom alkalmazására az Mt. 90. § (1) bekezdésében szereplő egyéb tényállások fennállására tekintettel. Az Alkotmánybíróság gyakorlatában az Alkotmány 70/D. §-a „a legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez való jogosultságként meghatározott alkotmányi követelmény az államnak azt az alkotmányos kötelezettségét jelenti, hogy a nemzetgazdaság teherbíró képességéhez, az állam és a társadalom lehetőségeihez igazodva olyan gazdasági és jogi környezetet teremtsen, amely a legkedvezőbb feltételeket biztosítja a polgárok egészséges életmódjához és életviteléhez. E feltételeket konkretizálja egyebek között az Alkotmány 70/D. § (2) bekezdésében írt rendelkezés, amely az állam kötelezettségévé teszi a megfelelő egészségügyi intézmények létesítését és az orvosi ellátás megszervezését. A lehető legmagasabb testi és lelki egészséghez való jog az Alkotmány 70/D. § (2) bekezdésében foglalt állami kötelezettségként fogalmazódik meg, amely magában foglalja azt a kötelezettséget, hogy a törvényhozó a testi és lelki egészség bizonyos területein alanyi jogokat határozzon meg. [56/1995. (IX. 15.) AB határozat, ABH 1995, 260, 270.; 54/1996. (XI. 30.) AB határozat, ABH 1996, 173, 186.; 37/2000. (X. 31.) AB határozat, ABH 2000, 293, 297.]

Az Alkotmány 70/E. §-a a szociális ellátáshoz való jogot fogalmazza meg, továbbá rögzíti annak szervezeti, intézményi kereteire vonatkozó alapvető rendelkezéseket. Az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint az Alkotmány

70/E. §-ában foglalt rendelkezések általános jelleggel nevesítik az államnak a polgárok szociális biztonsága tekintetében fennálló kötelezettségeit. [32/1991. (VI. 6.) AB határozat, ABH 1991, 146, 163.; 2093/B/1991. AB határozat, ABH 1992, 546, 547.; 659/B/1995. AB határozat, ABH 1996, 537, 538.; 1049/D/1999. AB határozat, ABK 2006. január, 15, 17.] Az Alkotmánybíróság kimondta továbbá, hogy „(a)z Alkotmány 70/E. § (1) bekezdése szerint a szociális biztonsághoz való jognak - magában az Alkotmányban kiemelt - tartalmi eleme, alkotmányos követelménye, öregség, betegség stb. esetére a megélhetéshez szükséges ellátáshoz való jogosultság biztosítása és garantálása. Ezt az ellátáshoz való jogot az állam a társadalombiztosítás és a szociális intézményrendszerek útján valósítja meg. (...) Az Alkotmány 70/E. § (2) bekezdésének idézett rendelkezéséből (...) csak az következik, hogy az állam a polgárok megélhetéshez szükséges ellátáshoz való jogaik realizálása érdekében társadalombiztosítási és szociális intézményi rendszert köteles létrehozni, fenntartani és működtetni.” [26/1993. (IV. 29.) AB határozat, ABH 1993, 196, 198-199.]

Ezekből az Alkotmányi rendelkezésekből nem következik a keresőképtelen beteggé vált munkavállalók számára alanyi jogosultság arra, hogy a munkaviszonyuk rendes felmondás útján való megszüntetése korlátozások alá essen. Az Alkotmány 70/D. § (1) bekezdése, valamint a 70/E. § (1) bekezdése nem áll alkotmányjogilag értékelhető összefüggésben, így ellentétben sem a munkajog felmondásvédelmi szabályaival.

3.4.7. A továbbiakban az Alkotmánybíróság az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdésével kapcsolatos kifogásokat vizsgálta meg. Az Alkotmánybíróság az Abh1.-ben - többek között - olyan szabály alkotmányosságát vizsgálta az Alkotmány 70/A. §-a alapján, amely a nyugdíjasokra nézve kizárta az Mt. 90. §-ában foglalt felmondási védelmek érvényesülését. Az Alkotmánybíróság a munkáltatói felmondás relatív korlátjaként, a munkavállalók közötti pozitív diszkriminációként értékelte az Mt. 90. §-ában meghatározott időszakra vonatkozó tilalmakat, a tilalom által nyújtott többletvédelem megszüntetésére pedig - figyelemmel arra, hogy a nagyobb munkabiztonság jogpolitikai követelményei csak a nyugellátásra való jogosultság eléréséig állnak fenn - elegendő oknak találta, hogy az érintettek nyugdíjasnak minősülnek.

A jelen esetben az Alkotmánybíróságnak arról kellett döntenie, megvalósít-e alkotmánysértő különbségtételt, hogy az Mt. - szemben az általános szabályok hatálya alá tartozók jogviszonyával - a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók esetében nem korlátozza (tiltja meg) a munkaviszony megszüntetését az Mt. 90. § (1) bekezdésében meghatározott időszakokban. Ennek során az Alkotmánybíróság abból indult ki, hogy a felmondási tilalmak határozatlan, tehát hosszabb távra tervezett munkajogviszonyoknak a munkáltató általi rendes felmondással való megszüntetésekor érvényesülnek, és olyan esetekhez kötődnek, amikor a munkavállaló a jogviszonyból származó kötelezettségeit betegsége, gyermekvállalása, gyermeke betegsége, vagy közeli hozzátartozója súlyos betegsége miatt nem tudja ellátni. [Az Mt. 90. § (1) bekezdés f) pontjában szereplő ok vizsgálata a sor- és tartalékos katonai szolgálat, valamint a polgári szolgálat - a Magyar Köztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvény módosításáról szóló 2004. évi CIV. törvény által 2005. január 1-jével történt - megszüntetésére tekintettel tárgytalanná vált.] A tilalmak egy része a munkavállaló munkavégzésre képtelen állapotát veszi figyelembe, illetve a gyermekvállalás elősegítését célozza, más része a várandós nők és anyák fokozott védelmét, valamint a gyermekek és más közeli hozzátartozók (beteg házastárs, szülő stb.) irányában fennálló gondozási, ápolási, nevelési kötelezettségek ellátását hivatott biztosítani. A tilalomra okot adó tényállások tipikusan olyan élethelyzeteket, illetve állapotokat írnak le, amelyek a munka világában, a munkavállalás terén hátrányokkal járnak, amelyekben a munkavállalók kiszolgáltatottsága, sérülékenysége fokozottan jelentkezik. A védelem arra irányul, hogy a munkakötelemből származó fő kötelezettség (munkavégzés) teljesítésében való időleges, a munkavállaló önhibáján kívüli okok miatti akadályoztatás ne eredményezze az érintettek számára munkájuk elvesztését, illetve hogy az ettől való félelem ne befolyásolja a nőket a gyermekvállalással kapcsolatos döntéseik meghozatala során, egyúttal kizárja azokat a veszélyeket, negatív hatásokat, amelyeket az elbocsátás a gyermeket vállaló nőket, anyák fizikai, pszichés állapotára gyakorolhat. A törvényhozó az Mt. 90. § (1) bekezdésében tehát a munkáltató szabad felmondási jogának korlátozásával a munkavállalóknak az - említett okok miatti - sérülékeny, fokozott kiszolgáltatottságot jelentő helyzetét, állapotát ismerte el, s ítélte a jogviszony megszüntetésével szemben fokozott védelmet igénylőnek; ennek során részben az Alkotmány 66. § (1) bekezdésében írt, a férfiak és nők egyenjogúsága biztosítására vonatkozó kötelezettségét teljesítendő, részben az Alkotmány 70/A. § (3) bekezdésén, valamint az Alkotmány 66. § (2)-(3) bekezdésén alapuló, a várandós és gyermekes anyákra vonatkozó pozitív diszkriminációt jelentő jogalkotási felhatalmazása körében járt el, figyelembe véve az államnak az Alkotmány 15. §-ából (a család védelmét előíró rendelkezéséből) és az Alkotmány 67. § (1) bekezdéséből származó intézményvédelmi kötelezettségeit is.

Megállapítható továbbá az is, hogy azok a különös védelmet igénylőnek ítélt helyzetek és állapotok, amelyek nyomán a törvényhozó az általános szabályok szerint foglalkoztatott munkavállalók számára pozitív diszkriminációt alkalmazott, a kölcsönzésre létesített munkajogviszonyokban ugyanúgy jelentkezhetnek. Hosszabb távra tervezett, határozatlan idejű jogviszonyok létesítésekor a „hagyományos” és a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók számára is egyformán látható, vagy nem feltétlenül látható előre, hogy munkájukat az adott

munkáltatónál folyamatosan el tudják-e látni, abban - az Mt. 90. § (1) bekezdésében meghatározott tényállások jövőbeni megvalósulása által - akadályoztatva lesznek-e. A törvényhozó tehát az Mt. támadott szabályában a munkavégzésben való akadályoztatás okainak és potenciális következményeinek egyformán kitett munkavállalók között alkalmazott különbségtételt azzal, hogy az Mt. 90. §-ában foglalt tilalmak alkalmazását kizárta a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók esetében. Ezzel az állapotuk miatt azonosan sérülékeny, munkaerő-piaci pozíciójukat és elhelyezkedési esélyeiket illetően azonos okok miatt kiszolgáltatott helyzetben lévő munkavállalók között tett - alkotmányosan indokolhatatlan - különbséget. A többletvédelem kizárása ugyanis ebben az esetben nem támasztható alá sem a kölcsönzéses foglalkoztatás időszakos jellegével, a kölcsönbeadó munkáltató munkával való ellátási kötelezettsége kisebb mérvű tervezhetőségével, korlátozott foglalkoztatási lehetőségeivel, s nem állítható az sem, hogy a sérülékeny élethelyzetekből fakadó hátrányok kiegyenlítését szolgáló, nagyobb munkabiztonságot jelentő kedvezményezés a hagyományos jogviszonyban álló munkavállalókra nézve indokoltabb lenne. Mivel a vizsgált megkülönböztetésnek nem állapítható meg a tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indoka, alkotmányellenes diszkriminációt valósít meg, ezért az Alkotmánybíróság az Mt. 193/P. § (1) bekezdése „86/A. §-96. §-ai” szövegrészből a 90. §-ra vonatkozó rendelkezést - az Abtv. 40. §-a és 43. § (1) bekezdése alkalmazásával - határozata közzétételének napjával megsemmisítette. A részbeni megsemmisítésre, valamint a törvényszerkesztés során az Mt. 193/P. § (1) bekezdésében alkalmazott, az Mt. 90. §-ára vonatkozó jogtechnikai megoldásra tekintettel (a főszabályok alóli kivételek visszautalással, több egymást követő rendelkezés együttes megjelölésével, a legkisebb és a legnagyobb számú §-ok feltüntetésével kerülnek meghatározásra, amelynek folytán a kivétel a közéjük eső számon szereplő §-okra is vonatkozik) az Alkotmánybíróság megállapította az Mt. 193/P. § (1) bekezdésének a megsemmisítést követően hatályban maradó szövegét is. A kivétel-szabály megsemmisítése folytán az Mt. 90. §-a a határozat közzétételének napjától az Mt. XI. fejezetében szabályozott foglalkoztatás esetében is alkalmazandó.

Az Abtv. 43. § (1) bekezdése értelmében az alkotmányellenes jogszabályt az Alkotmánybíróság erről szóló határozatának a hivatalos lapban való közzététele napjától nem lehet alkalmazni, a 43. § (4) bekezdése szerint azonban az Alkotmánybíróság a támadott jogszabály konkrét ügyben történő alkalmazhatóságáról a 43. § (1) bekezdésében meghatározottól eltérően rendelkezhet, ha ezt a jogbiztonság vagy az eljárást kezdeményező különösen fontos érdeke indokolja. Az alkotmányellenes rendelkezés a veszélyeztetett terheesség miatti keresőképtelenség, ezzel összefüggésben a munkavégzésben való akadályoztatás okán kiadott felmondás jogszerűsége tárgyában folyó konkrét ügyben való alkalmazási tilalmának kimondását az eljárás kezdeményezőjének, azaz a konkrét ügy felperesének különösen fontos érdeke indokolja, ezért az Alkotmánybíróság az alkotmányellenes rendelkezésnek a Pécsi Munkaügyi Bíróság előtt 6. M 1856/2004. szám alatt folyamatban lévő perben való alkalmazása tilalmát elrendelte.

4. Egy indítványozó - az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésével és az Mt. nem létező 70. § (1) bekezdésével való ellentét kapcsán - kifogásolta azt is, hogy az Mt. 193/N. § (1) bekezdése a szabadság kiadása időpontjának a munkáltató általi előzetes közlését három napra rövidíti, ezáltal megfosztja a munkavállalókat attól a lehetőségtől, hogy a szabadságot a családon belül megfelelő előrelátással szervezhessék.

Az Alkotmánybíróság az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésével összefüggésben már az 1403/B/1991. AB határozatában kifejtette, hogy az Alkotmány alapvető jogként fogalmazza meg a pihenéshez, a szabadidőhöz és a fizetett szabadsághoz való jogokat. (ABH 1992, 493, 494.) Az 1030/B/2004. AB határozatában az Alkotmánybíróság a pihenéshez való jogot a munkához való jog lényeges összetevőjeként értelmezte, utalt továbbá az Alkotmánybíróság több határozatában tett megállapítására, amely szerint - az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésén túlmenően - az Alkotmánynak nincs olyan rendelkezése, amely a pihenéshez való jog konkrét módjait, illetve feltételeit ugyanilyen módon írná elő. (ABH 2005, 1307, 1311.) Az Alkotmánybíróság - a fenti határozatokban tett megállapításokra figyelemmel - a 74/2006. (XII. 15.) AB határozatában (a továbbiakban: Abh3.) a szabadság kiadásának a munkáltató általi időbeli korlátozását lehetővé tévő olyan szabályozás alkotmányosságát vizsgálta, amelyek által „kitágított” keretek között - az indítványozók szerint - már nem érvényesülhet, hanem egyenesen ellehetetlenül a munkavállalók pihenéshez való joga. E határozatban rögzítette, hogy „az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdése a (...) pihenéshez való jog mellett nevesíti a rendszeres fizetett szabadsághoz való jogot is. Az Alkotmánybíróság (...) a 849/B/1992. AB határozatában minden munkavégzésre irányuló jogviszony közös elemeként határozta meg a rendszeres fizetett szabadság biztosításának kötelezettségét. (ABH 1996, 391, 393.) E jog - a pihenéshez való joghoz hasonlóan - a munkához való jog lényeges összetevője, egyben a pihenéshez való jog egyik aspektusának a munka világára vonatkoztatott konkretizálása. Sajátossága, hogy tipikusan a megélhetést, a létfenntartást szolgáló jövedelem megszerzése érdekében létesített ún. önálló munkavégzésre irányuló, jellemzően tartós jogviszonyokban állók számára meghatározott időszakonként viszonylag hosszabb időtartamú szabadságot jelent a munkatevékenység ellátására irányuló kötelezettségek teljesítése alól anélkül, hogy az a jogviszonyok fennállását érintené. A rendszeres fizetett szabadsághoz való jog tehát a munka világában a pihenéshez való jog megvalósulását szolgálja, célja a rendszeres munkavégzés során elhasznált erőforrások, a fizikai és szellemi

energia pótlásának, a munkavállalók regenerálódásának biztosítása. E jog alkotmányi szabályozása - a pihenéshez való joghoz képest - konkrétabb követelményeket állít a törvényhozó elé. A pihenéshez való jog garanciáinak meghatározása során a jogalkotó szabadsága nagyobb, ez utóbbi jog a munka világában érvényre juttatható többféle módon is: a munkavégzési kötelezettség időbeni korlátait (pl. a munkaidőt, pihenőidőt, valamint a különböző munkaidő-kedvezményeket) meghatározó szabályok megalkotásával. A fizetett szabadsághoz való jog biztosításával kapcsolatos rendszerességre vonatkozó alkotmányi előírásból fakadó követelmény, hogy a törvényhozó meghatározott időszakonként visszatérően jogosítsa az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdésében foglalt munkához való jogot - a tágabb értelemben vett - munkajogviszony keretében gyakorló jogalanyokat. Követelmény ezen túl, hogy a pihenés érdekében biztosított szabadidő díjazott legyen, azaz a fenti jogalanyi kör a jogviszonyban töltött idő alatt munkavégzési kötelezettség hiányában is jogosult legyen pénzben meghatározott javadalmazásra. Az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésében meghatározott rendszeres fizetett szabadsághoz való jog biztosításának kötelezettsége nem jelent azonban kötelezettséget arra, hogy akár a jogosultságot, akár a kiadást, ezáltal az igénybevétel lehetőségét feltétlenül a naptári év viszonylatában kellene szabályoznia a jogalkotónak.” (ABH 2006, 870, 875-876.)

Az Alkotmánybíróság az Abh3.-ban rögzítette, hogy a rendszeres fizetett szabadsághoz való jogot alkotmányos alapjognak tekinti, amelyre irányadó a korlátozás jogalapját és mértékét meghatározó, az Alkotmány 8. § (2) bekezdésében foglalt garanciális szabály, és az ezzel kapcsolatban kimunkált szükségesség-arányosság teszt. „Az Alkotmánybíróságnak a 6/1998. (III. 11.) AB határozatban összegezett állandó gyakorlata szerint (ABH 1998, 91, 98-99.), az alapvető jog korlátozása csak akkor marad meg az alkotmányos határok között, ha a korlátozás elkerülhetetlen, azaz más alkotmányos alapjog, valamint alkotmányos érték védelme vagy érvényesülése, illetve az Alkotmányból következő feladat megvalósítása más módon nem biztosítható, továbbá, ha az elérni kívánt cél fontossága és az ennek érdekében okozott alapjogsérelem súlya arányban áll egymással.” (1234/B/1995. AB határozat, ABH 1999, 524, 530.) Az alapjog sérelme megállapítható akkor is, ha az alkalmazott korlátozás a cél elérésére alkalmatlan, vagy a törvényhozó a korlátozás során nem az adott cél elérésére alkalmas legenyhébb eszközt választotta ki. [20/1990. (X. 4.) AB határozat, ABH 1990, 69, 71.; 44/2004. (XI. 23.) AB határozat, ABH 2004, 618, 635.; 26/2004. (VII. 7.) AB határozat, ABH 2004, 398, 417.; 22/2004. (VI. 19.) AB határozat, ABH 2004, 367, 375.; 36/2005. (X. 5.) AB határozat, ABH 2005, 390, 398.]

Az Alkotmánybíróság a jelen esetben figyelemmel volt arra, hogy az Mt. a szabadság mértékére és számítására vonatkozóan különös rendelkezéseket nem fogalmaz meg a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókra nézve (a szabadságot a naptári év viszonylatában, a mértéket illetően a munkavállaló életkora, személyi körülményei, illetve a végzett munka jellege, egészséget veszélyeztető, egyéb megterhelő volta függvényében, az év közben kezdődött jogviszonyban időarányosan biztosítja), és alkalmazandó a szabadság esedékessége évében való kiadására vonatkozó főszabály és az ettől való eltérést engedő kivétel-szabályok is. A kiadás és a nyilvántartás szabályozása részben tér el - az Mt. 193/N. § (1)-(2) bekezdése és a 193/G. § (5) bekezdése által megállapított különös szabályok, valamint a 193/P. § (1) bekezdése által a 134. § (1)-(2) és (5)-(6) bekezdése alkalmazását kizáró rendelkezés alapján - az általános szabályoktól, amelyek közül az indítványozó kizárólag a kiadás előtti közlés rövid (három napos) határidejét sérelmezte.

A szabadság kiadása időpontjának - a munkavállaló meghallgatása utáni - meghatározása a munkáltató döntési hatalmát, rendelkezési jogát jeleníti meg, ami a munkáltató számára lehetőséget ad arra, hogy a munka megfelelő szervezéséről, a folyamatos működésről gondoskodjék, és foglalkoztatási kötelezettségét teljesíthesse. Ez a korlátozás önmagában nem minősíthető szükségtelennek, a szabadság igénybevételével kapcsolatos jog munkavállaló általi korlátlan gyakorlása ugyanis a munkáltatók folyamatos működését lehetetleníthetné el, ezáltal az Alkotmány 9. § (1) bekezdéséből származó alkotmányos elv érvényesülését, a piacgazdaság működőképességét veszélyeztetné. Lényeges, hogy a támadott rendelkezés más (kölcsönvevő) munkáltató(k) aktuális munkaerő-igénye(i) kielégítése érdekében szervezett, ennél fogva speciális foglalkoztatási formában érvényesül, amelyben nem ritka, hogy a - határozott vagy akár határozatlan időre létesített - jogviszony csak pár nap, hét vagy hónap időtartamban áll fenn. Az Mt. 193/N. § (1) bekezdésének különös szabálya a munkavállalónak a szabadság kiadásáról való előzetes tájékoztatását valóban igen rövid határidővel írja elő, a rövid időtartamban fennálló jogviszonyok esetében azonban, amikor is a munkaviszony fennállásához időarányosan kötött, így a munkavállalót megillető csupán néhány nap szabadság kivételét a munkaviszony megszűnése tenné lehetetlenné, éppen ez a szabály ad lehetőséget a szabadság természetbeni igénybevételére, ezáltal az érintett munkavállaló pihenéshez való joga érvényesülésére. A támadott szabály tehát ezekben az esetekben a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésében szabályozott, a fizetett szabadsághoz való alkotmányos alapjoga érvényesülését szolgálja, ezért az a korlátozás, amit az igénybevétel előtti, minimum három napos közlés jelent, szükségesnek tekinthető. Más a helyzet azonban, ha a kölcsönzésre létesített munkaviszony hosszabb időtartamban áll fenn, így az adott munkáltatónál természetben igénybe vehető szabadság is nagyobb mértékű. Ilyenkor a kiadás időpontja közlésének a szabadság igénybevétele előtt legkésőbb három napra szorítása a rendszeres

fizetett szabadsághoz való jog gyakorlását aránytalanul korlátozza, mert a szabadság által biztosított szabadidő - családi vagy más közösségben való, akár önálló - eltöltésének tervezhetőségét lehetetleníti el, egyben megfosztja a munkavállalót attól a lehetőségtől, hogy a pihenés, regenerálódás különböző előzetes szervezést igénylő formáinak igénybevételéről megfelelő időben gondoskodjék. Ezen differenciálatlan szabályozás az alapjog-korlátozással szemben támasztott, a legenyhébb eszköz alkalmazása követelményének nem felel meg, ami a fizetett szabadsághoz való alapjog aránytalan sérelméhez vezethet, ezért az Alkotmánybíróság az Mt. 193/N. § (1) bekezdése második mondatát megsemmisítette. Mivel az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésében foglalt rendszeres fizetett szabadsághoz való jog nem tartozik a korlátozhatatlan alapjogok közé, továbbá mert a vizsgált rendelkezés megsemmisítésére a norma differenciálatlan volta miatt került sor, a törvényhozónak lehetősége van az Alkotmány 8. § (2) bekezdésének megfelelő szabályozás kialakítására. Ezért az Alkotmánybíróság úgy ítélte meg, hogy - figyelemmel az Abtv. 43. § (4) bekezdésére - a jogbiztonság követelménye a vizsgált rendelkezés jövőre nézve történő megsemmisítését teszi indokolttá. Az új szabályozás megalkotását szükségessé teszi továbbá, hogy az Mt. 193/P. § (1) bekezdésének indítványokkal nem érintett, az Mt. 134. § (5) bekezdése alkalmazását a munkaerő-kölcsönzés esetén kizáró szabály folytán az Mt. általános szabálya (amely a szabadság kiadása időpontjának közlését a kezdete előtt legkésőbb egy hónappal írja elő) nem érvényesülhet.

5. Az egyik indítványozó - az Alkotmány 70/A. § (3) bekezdése és a 70/B. § (1)-(3) bekezdései sérelmét állítva - Mt. XI. fejezete valamennyi rendelkezése megsemmisítése iránti kérelmet is előterjesztett, amelyet a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók és a kölcsönvevő közötti jogviszony hiányával és a kölcsönzött munkavállalók bérigénye érvényesítési nehézségeivel indokolt.

Az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdése szerint a Magyar Köztársaságban mindenkinek joga van a munkához, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához. Az Alkotmánybíróság az 500/B/1994. AB határozatában értelmezte az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdését: „A munka és a foglalkozás szabad megválasztásához fűződő alapjog pedig magában foglalja annak negatív oldalát is: alapjogot arra, hogy senki nem kényszeríthető olyan munkáltatóval munkaviszonyba, akivel munkaszerződést nem kötött és nem is kíván kötni, akivel munkát végezni egyáltalán nem akar.” (ABH 1995, 699, 701.)

A munkateljesítésnek az Mt. XI. fejezetében szabályozott, kölcsönzéses formában való vállalása - még ha az a jogalanyok elhelyezkedési esélyei által behatárolt, s a munkaerő-piaci lehetőségekhez igazodóan korlátozott mértékű is - végső soron az érintettek szabad elhatározásán alapul; a támadott szabályozás a más foglalkoztatási formákban és keretek között történő munkavállalást nem gátolja. Ezért az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdésének sérelme nem merül fel. A munkaerő-kölcsönzés jogintézményének alkotmányellenessége - figyelemmel a jelen határozat indokolása III. 2.1. pontjában kifejtettekre is - az Alkotmány 70/B. § (2)-(3) bekezdésével való ellentét miatt sem állapítható meg. Az Alkotmánybíróság megállapította továbbá, hogy a fenti körben felhozott problémák a pozitív diszkriminációs jogalkotással nem hozhatók összefüggésbe. Mindezekre tekintettel az Mt. teljes XI. fejezete alkotmányellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló indítványt elutasította.

A határozatnak a Magyar Közlönyben való közzététele az Abtv. 41. §-án alapul.

Dr. Paczolay Péter s. k.,
az Alkotmánybíróság elnöke

Dr. Balogh Elemér s. k.,
előadó alkotmánybíró

Dr. Bragyova András s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Kiss László s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Kovács Péter s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Lenkovics Barnabás s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Lévay Miklós s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Trócsányi László s. k.,
alkotmánybíró

(⁴) HL L 266., 1980.10.9., 1. o.

körülményekből összességében az tűnik ki, hogy a szerződés sokkal közelebbi kapcsolatban van egy másik országgal, amely esetben a szerződésre annak az országnak a joga vonatkozik;

- (9) mivel a fent említett egyezmény 6. cikkének (1) bekezdése szerint a felek jogválasztása nem foszthatja meg a munkavállalót az említett cikk (2) bekezdése szerint a választás hiányában alkalmazandó jog kötelező szabályai nyújtotta védelemtől;
- (10) mivel a fent említett egyezmény 7. cikke megállapítja, hogy meghatározott feltételektől függően, az alkalmazandónak nyilvánított joggal egyidejűleg egy másik ország kötelező jogszabályai is hatályosak lehetnek, különösen annak az országnak a joga, amelynek a területén a munkavállaló ideiglenes kiküldetésben tartózkodik;
- (11) mivel a közösségi jognak az egyezmény 20. cikkében megállapított elsőbbsége elvével összhangban az egyezmény nem érinti azoknak a rendelkezéseknek az alkalmazását, amelyek egy adott ügyel kapcsolatban meghatározzák a szerződéses kötelezettségekre vonatkozó jogválasztási szabályokat és amelyeket az Európai Közösségek intézményei által alkotott vagy később megalkotandó jogi aktusok vagy az ilyen jogi aktusok végrehajtása kapcsán harmonizált nemzeti jogszabályok tartalmaznak;
- (12) mivel a közösségi jog nem zárja ki, hogy a tagállamok saját jogszabányaikat vagy a szociális partnerek közötti kollektív szerződéseket alkalmazzák azokra a személyekre, akiket, ha csak ideiglenesen is, a területükön foglalkoztatnak, jóllehet munkáltatójuk egy másik tagállamban telepedett le; mivel a közösségi jog nem tiltja meg a tagállamoknak, hogy megfelelő eszközökkel garantálják e szabályok betartását;
- (13) mivel a tagállamok jogszabályait össze kell hangolni, hogy meghatározzák a minimális védelmet nyújtó kötelező szabályok magját, amelyet a befogadó ország munkáltatóinak, akik munkavállalókat ideiglenes munkavégzés céljából egy olyan tagállam területére küldenek ki, ahol a szolgáltatásokat nyújtják, be kell tartaniuk;
- (14) mivel az egyértelműen meghatározott védelmi szabályok „kemény magját” a szolgáltatás nyújtójának be kell tartania, a munkavállaló kiküldetésének időtartamától függetlenül;
- (15) mivel meg kell határozni, hogy áruk összeszerelésének, illetve beszerelésének egyes pontosan meghatározott esetekben a minimális bérszintre és a minimális éves szabadságra vonatkozó rendelkezések nem alkalmazhatók;
- (16) mivel a minimális bérszint és a minimális éves szabadság hosszára vonatkozó rendelkezések alkalmazásában szü-

kség van némi rugalmasságra; mivel amikor a kiküldetés hossza nem haladja meg az egy hónapot, a tagállamok meghatározott feltételekkel eltérhetnek a minimális bérszintre vonatkozó rendelkezésektől vagy kollektív megállapodással rendelkezhetnek az eltérés lehetőségéről; mivel amennyiben az elvégzendő munka mennyisége nem jelentős, a tagállamok eltérhetnek a minimális bérszintre és a minimális éves szabadságra vonatkozó rendelkezésektől;

- (17) mivel a befogadó országban hatályos minimális védelemre vonatkozó kötelező szabályok nem akadályozhatják a munkaviszonyra vonatkozó, a munkavállalókra kedvezőbb szabályok alkalmazását;
- (18) mivel fenn kell tartani azt az elvet, miszerint a Közösségen kívül letelepedett vállalkozások nem részesülhetnek kedvezőbb bánásmódban, mint a valamely tagállam területén letelepedett vállalkozások;
- (19) mivel a közösségi jogszabályok más rendelkezéseinek sérelme nélkül, ez az irányelv nem jár együtt azzal a kötelezettséggel, hogy jogilag elismerjék a munkaerő-kölcsönzést folytató vállalkozások létezését, sem nem érinti azoknak a jogszabályoknak a tagállamok általi alkalmazását, amely jogszabályok a munkavállalók rendelkezésre bocsátására és azokra a munkaerő-kölcsönzést folytató vállalkozásokra vonatkoznak, amelyek nem az adott tagállam területén telepedtek le, de a szolgáltatások nyújtásának keretén belül ott működnek;
- (20) mivel ez az irányelv nem érinti sem a Közösség által harmadik országgal kötött megállapodásokat, sem a harmadik országbeli szolgáltatóknak a tagállamok területére való belépésére vonatkozó tagállami jogszabályokat; mivel ez az irányelv nem érinti továbbá a harmadik országbeli munkavállalóknak a belépésére, tartózkodására és foglalkoztatására vonatkozó nemzeti jogszabályokat;
- (21) mivel a szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra és családtagjaikra történő alkalmazásáról szóló, 1971. június 14-i 1408/71/EGK tanácsi rendelet⁽¹⁾ meghatározza a szociális biztonsági ellátásokra és járulékokra alkalmazandó rendelkezéseket;

- (22) mivel ez az irányelv nem érinti a szakmai érdekek védelmét szolgáló kollektív fellépésre vonatkozó tagállami jogszabályokat;
- (23) mivel az illetékes szerveknek a különböző tagállamokban együtt kell működniük egymással ennek az irányelvnek a végrehajtásában; mivel a tagállamoknak megfelelő jogorvoslatról kell gondoskodniuk arra az esetre, ha nem felelnek meg ennek az irányelvnek;

⁽¹⁾ HL L 149., 1971.7.5., 2. o.; Különkiadás 1971 (II), 416. o. A legutóbb a 3096/95/EK rendelettel (HL L 335., 1995.12.30., 10. o.) módosított rendelet.

- (24) mivel szükség van ezen irányelv megfelelő alkalmazásának biztosítására, és ennek érdekében intézkedéseket kell tenni a Bizottság és a tagállamok közötti szoros együttműködés érdekében;
- (25) mivel legkésőbb öt évvel ennek az irányelvnek az elfogadása után a Bizottságnak felül kell vizsgálnia az irányelv végrehajtására vonatkozó részletes szabályokat, hogy adott esetben javaslatot tehessen a szükséges módosításokra,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

1. cikk

Hatály

- (1) Ezt az irányelvet arra, a tagállamban letelepedett vállalkozásra kell alkalmazni, amely a szolgáltatások transznacionális nyújtása keretében munkavállalókat küld egy másik tagállam területére a (3) bekezdéssel összhangban.
- (2) Ez az irányelv nem vonatkozik a kereskedelmi hajózási vállalkozásokra a tengerjáró személyzet tekintetében.
- (3) Ezt az irányelvet akkor kell alkalmazni, ha az (1) bekezdésben említett vállalkozás az alábbi transznacionális intézkedések valamelyikét megteszi:
- a) munkavállalókat küld ki egy tagállam területére saját nevében és saját irányítása alatt, a kiküldő vállalkozás és a szolgáltatásnak az adott tagállamban működő címzettje között létrejött szerződés alapján, feltéve hogy a kiküldő vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással; vagy
 - b) munkavállalókat küld ki a tagállam területén a csoport tulajdonában lévő telephelyre vagy vállalkozáshoz, feltéve hogy a kiküldő vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással; vagy
 - c) munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozásként vagy munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozásként munkavállalót küld ki egy tagállam területén letelepedett vagy ott működő vállalkozáshoz, feltéve hogy a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás vagy a munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással.
- (4) A nem tagállamban letelepedett vállalkozások nem részesülhetnek kedvezőbb elbánásban, mint a tagállamban letelepedett vállalkozások.

2. cikk

Fogalommeghatározások

- (1) Ennek az irányelvnek az alkalmazásában „kiküldetésben lévő munkavállaló” az a munkavállaló, aki munkáját korlátozott ideig egy, a szokásos munkavégzése szerinti tagállamon kívüli tagállam területén végzi.

- (2) Ennek az irányelvnek az alkalmazásában munkavállaló az, aki annak a tagállamnak a jogszabályai szerint, amelynek a területén kiküldetésben tartózkodik, munkavállalónak minősül.

3. cikk

A munkaviszonyra vonatkozó szabályok

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy bármelyik állam jogát is kell alkalmazni a munkaviszonyra, az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozások biztosítják a területükön kiküldetésben lévő munkavállalóknak az alábbi kérdésekkel kapcsolatos, munkaviszonyra vonatkozó szabályokat, amelyeket a munkavégzés helye szerinti tagállamban:

- törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés, illetve
 - olyan kollektív megállapodás vagy választott bírósági határozat állapít meg, amelyet a (8) bekezdés értelmében általánosan alkalmazandónak nyilvánítottak, amennyiben azok a mellékletben említett tevékenységekre vonatkoznak:
- a) maximális munkaidő és minimális pihenőidő;
 - b) minimális éves szabadság;
 - c) minimális bérszint, beleértve a túlóradíjakat; ez a pont nem vonatkozik a kiegészítő foglalkozási nyugdíjrendszerekre;
 - d) 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 munkaviszonyára vonatkozó szabályokat illetően;
 - g) férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód és más megkülönböztetést tiltó rendelkezések.

Ennek az irányelvnek az alkalmazásában az 1. cikk c) pontjában említett minimális bérszint fogalmát annak a tagállamnak a nemzeti jogszabályai, illetve gyakorlata határozzák meg, amelynek a területén a munkavállaló kiküldetésben tartózkodik.

- (2) Áruk első összeszerelése, illetve első beszerelése esetén, ahol ez az áruszolgáltatási szerződés szerves része és az átadott áru használatbavételéhez szükséges, és a munkát a szolgáltató vállalkozás szakképzett munkavállalói, illetve szakemberei végzik, az (1) bekezdés b) és c) pontjának első albekezdése nem alkalmazható, ha a kiküldetés ideje nem haladja meg a nyolc napot.

Ez a rendelkezés nem vonatkozik a mellékletben felsorolt építési munkák területén folytatott tevékenységekre.

(3) A tagállamok, a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően hagyományaiknak és gyakorlatuknak megfelelően elhatározhatják, hogy nem alkalmazzák az (1) bekezdés c) pontjának első albekezdését az 1. cikk (3) bekezdésének a) és b) pontjában említett esetekben, amikor a kiküldetés tartama az egy hónapot nem haladja meg.

(4) A tagállamok a nemzeti jogszabályokkal és/vagy gyakorlattal összhangban úgy rendelkezhetnek, hogy el lehet térni az (1) bekezdés c) pontjának első albekezdésétől, az 1. cikk (3) bekezdésének a) és b) pontjában említett esetekben, továbbá a tagállam döntésétől e cikk (3) bekezdése értelmében, az e cikk (8) bekezdése értelmében létrejött, egy vagy két tevékenységi ágazatot érintő kollektív megállapodással, ha a kiküldetés időtartama nem haladja meg az egy hónapot.

(5) A tagállamok rendelkezhetnek arról, hogy mentesítést adhatnak az (1) bekezdés b) és c) pontjának első albekezdése alól az 1. cikk (3) bekezdésének a) és b) pontjában említett esetekben azon az alapon, hogy az elvégzendő munka mennyisége nem jelentős.

Azok a tagállamok, amelyek élnek az első bekezdésben említett lehetőséggel, meghatározzák azokat a szempontokat, amelyeknek a teljesítendő munka meg kell, hogy feleljen ahhoz, hogy „nem jelentősnek” lehessen tekinteni.

(6) A kiküldetés időtartamának kiszámítása a kiküldetés kezdetétől számított egy éves referencia-időszak alapján történik.

Az ilyen számításokhoz figyelembe veszik azokat a megelőző időszakokat, amelyekben az állást kiküldött munkavállalóval töltötték be.

(7) Az (1)–(6) bekezdés nem akadályozza a munkaviszonyra vonatkozó, a munkavállalók számára kedvezőbb szabályok alkalmazását.

A kiküldetéshez tartozó juttatásokat a minimálbér részének tekintik, kivéve, ha azokat a kiküldetés kapcsán ténylegesen felmerült költségek, mint például utazás, lakás és ellátás megtérítésére fizetik ki.

(8) „Általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív megállapodás vagy választott bírósági határozat” az a kollektív megállapodás vagy választott bírósági határozat, amelyet a területi hatálya alá tartozó valamennyi vállalkozásnak be kell tartania az érintett szakmában vagy iparágban.

A kollektív megállapodásokat vagy választott bírósági határozatokat az első albekezdés értelmében általánosan alkalmazandónak nyilvánító rendszer hiányában a tagállamok, ha úgy döntenek, a következőket veszik alapul:

- kollektív megállapodások vagy választott bírósági határozatok, amelyeket ezek területi hatálya alá és az érintett szakmába vagy iparágba tartozó hasonló vállalkozásokra alkalmaznak, illetve
- kollektív megállapodások, amelyeket a szociális partnerek legrepresentatívabb szervezetei nemzeti szinten kötöttek, és amelyeket az egész ország területén alkalmaznak;

feltéve hogy az 1. cikkben említett vállalkozásokra való alkalmazásuk biztosítja az e cikk (1) bekezdésének első albekezdésében felsorolt ügyek tekintetében az említett vállalkozások közötti, valamint az ebben az albekezdésben említett más, hasonló helyzetben lévő vállalkozások közötti egyenlő bánásmódot.

A bánásmód akkor tekintendő egyenlőnek e cikk értelmében, ahol a hasonló helyzetben lévő hazai vállalkozásokra:

- a kérdéses helyen vagy az érintett ágazatban ugyanazok a kötelezettségek vonatkoznak, mint a kiküldő vállalkozásokra az (1) bekezdés első albekezdésében felsorolt ügyek tekintetében, és
- amelyeknek ugyanolyan következményekkel kell teljesíteniük e kötelezettségeket.

(9) A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozásoknak garantálniuk kell az 1. cikk (3) bekezdésének c) pontjában említett munkavállalók számára azokat a feltételeket, amelyek a munkavégzés helye szerinti tagállamban az ideiglenes munkavállalókra vonatkoznak.

(10) Ez az irányelv nem zárja ki, hogy a tagállamok a Szerződésnek megfelelően, a hazai vállalkozásokra és más államok vállalkozásaira az egyenlő bánásmód alapján alkalmazzák:

- a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat az (1) bekezdés első albekezdésében említettekén kívüli ügyek tekintetében, amennyiben a közrendre vonatkozó rendelkezésekről van szó,
- a (8) bekezdés szerinti kollektív megállapodásokban vagy választott bírósági határozatokban megállapított és a mellékletben említettekén kívüli tevékenységekkel kapcsolatos, munkaviszonyra vonatkozó szabályokat.

4. cikk

Tájékoztatási együttműködés

(1) Ennek az irányelvnek a végrehajtása céljából a tagállamok a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően kijelölnek egy vagy több kapcsolattartó hivatalt vagy egy vagy több illetékes nemzeti szervet.

(2) A tagállamok rendelkeznek a hatóságok közötti együttműködésről, amelyek a nemzeti jogszabályok értelmében felelősek a 3. cikkben említett, munkaviszonyra vonatkozó szabályok

ellenőrzéséért. Az ilyen együttműködés különösen e hatóságoknak a munkavállalók nemzetközi rendelkezésre bocsátására vonatkozó tájékoztatás iránti indokolt kérelmének megválaszolásában áll, beleértve a nyilvánvaló visszaélésekre vagy a jogellenes transznacionális tevékenységek esetleges eseteire vonatkozó tájékoztatást.

A Bizottság és az első albekezdésben említett hatóságok szorosan együttműködnek azoknak a nehézségeknek a vizsgálatában, amelyek a 3. cikk (10) bekezdésének alkalmazása során esetlegesen felmerülnek.

Kölcsönös közigazgatási segítségnyújtásra díjmentesen kerül sor.

(3) Minden tagállam megteszi a szükséges intézkedéseket, hogy a 3. cikkben említett, munkaviszonyra vonatkozó szabályokkal és feltételekkel kapcsolatos információt általánosan elérhetővé tegye.

(4) Minden tagállam értesíti a többi tagállamot és a Bizottságot az (1) bekezdésben említett kapcsolattartó hivatalról, illetve illetékes szervekről.

5. cikk

Intézkedések

A tagállamok megteszik a megfelelő intézkedéseket ezen irányelv be nem tartása esetére.

A tagállamok különösen azt biztosítják, hogy megfelelő eljárások álljanak a munkavállalók, illetve képviselőik rendelkezésére az irányelv szerinti kötelezettségek érvényesítésére.

6. cikk

Joghatóság

A 3. cikkben biztosított, munkaviszonyra vonatkozó szabályok érvényesítésére bírósági eljárás kezdeményezhető abban a

tagállamban, amelynek a területén a munkavállaló kiküldetésben tartózkodik, anélkül, hogy ez érintené adott esetben a joghatóságról szóló meglévő nemzetközi egyezmények alapján fennálló jogát, hogy egy másik államban indítson pert.

7. cikk

Végrehajtás

A tagállamok elfogadják azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek legkésőbb 1999. december 16-ig megfeleljenek. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

Amikor a tagállamok elfogadják ezeket a rendelkezéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

8. cikk

Bizottsági felülvizsgálat

Legkésőbb 2001. december 16-ig a Bizottság áttekinti ennek az irányelvnek a működését azzal a céllal, hogy szükség esetén javaslatot tegyen a Tanácsnak a szükséges módosításokra.

9. cikk

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, 1996. december 16-án.

az Európai Parlament részéről

az elnök

K. HÄNSCH

a Tanács részéről

az elnök

I. YATES

MELLÉKLET

A 3. cikk (1) bekezdése második francia bekezdésében említett tevékenységekbe beletartozik minden, az épületek építésére, javítására, fenntartására, átalakítására vagy elbontására vonatkozó építőmunka, és különösen a következő munkák:

1. földkiemelés
 2. földmunkák
 3. tényleges építőmunka
 4. előre gyártott elemek összeszerelése és szétszerelése
 5. felszerelés vagy berendezés
 6. átalakítások
 7. felújítás
 8. javítás
 9. szétszerelés
 10. elbontás
 11. karbantartás
 12. fenntartás, festési és tisztítási munkák
 13. fejlesztések.
-

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2006/123/EK IRÁNYELVE

(2006. december 12.)

a belső piaci szolgáltatásokról

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre, és különösen annak 47. cikke (2) bekezdésének első és harmadik mondatára és 55. cikkére,

tekintettel a Bizottság javaslatára,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére ⁽¹⁾,

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére ⁽²⁾,

a Szerződés 251. cikkében megállapított eljárásnak megfelelően ⁽³⁾,

mivel:

- (1) Az Európai Közösség arra törekszik, hogy Európa államai és népei között egyre szorosabbra fűzze a kapcsolatokat és biztosítsa a gazdasági és társadalmi fejlődést. A Szerződés 14. cikkének (2) bekezdése értelmében a belső piac egy olyan, belső határok nélküli térség, amelyben biztosított a szolgáltatások szabad mozgása. A Szerződés 43. cikke értelmében biztosított a letelepedés szabadsága. A Szerződés 49. cikke megállapítja a Közösségen belüli szolgáltatásnyújtás szabadságát. A tagállamok közötti szolgáltatási tevékenységek fejlődésének útjában álló korlátozások megszüntetése elengedhetetlen az európai népek integrációjának erősítése, valamint a kiegyensúlyozott és fenntartható gazdasági és társadalmi fejlődés előmozdítása érdekében. Az ilyen korlátozások lebontásakor nélkülözhetetlen biztosítani, hogy a szolgáltatási tevékenységek fejlődése hozzájáruljon a Szerződés 2. cikkében kitűzött feladat teljesítéséhez, vagyis a Közösség egész területén előmozdítsa a gazdasági tevékenységek harmonikus, kiegyensúlyozott és fenntartható fejlődését, a foglalkoztatottság és a szociális védelem magas szintjét, a férfiak és nők egyenlőségét, a fenntartható és inflációt nem gerjesztő növekedést, a gazdasági teljesítmények nagyfokú versenyképességét és konvergenciáját, a környezet minőségének magas szintű védelmét és javítását, az életszínvonal és életminőség emelését, valamint a tagállamok közötti gazdasági és társadalmi kohéziót és szolidaritást.

- (2) A versenyképes szolgáltatási piac nélkülözhetetlen a gazdasági növekedés ösztönzéséhez és a munkahelyteremtéshez az Európai Unióban. A belső piacon jelenleg számos akadály gátolja a szolgáltatókat, különösen a kis- és középvállalkozásokat abban, hogy működési területüket kiterjeszthessék országuk határain túl, és a belső piac nyújtotta előnyöket teljes mértékben kihasználhassák. Ez gyengíti az Európai Unió szolgáltatóinak világszerte versenyképességét. A fogyasztók számára szélesebb körű választási lehetőséget, valamint jobb és olcsóbb szolgáltatásokat biztosíthatna egy olyan szabad piac, amely a tagállamokat arra késztetné, hogy megszüntessék a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás korlátozásait, ugyanakkor növeljék az átláthatóságot, és bővítsék a fogyasztók számára nyújtott tájékoztatást.

- (3) „A szolgáltatások belső piacának helyzetéről” szóló bizottsági jelentés számos olyan akadályt sorol fel, amely megakadályozza vagy lassítja a szolgáltatások fejlődését a tagállamok között, különösen a szolgáltatások területén túlsúlyban lévő kis- és középvállalkozások által nyújtott szolgáltatások esetében. A jelentés megállapítja, hogy egy évtizeddel a belső piac tervezett megvalósítását követően továbbra is nagy a különbség az Európai Unió integrált gazdaságára vonatkozó elképzelés és az európai polgárok és szolgáltatók által tapasztalt valóság között. A felsorolt akadályok a szolgáltatások számos különböző területén a szolgáltatók tevékenységének valamennyi szakaszát érintik, és számos közös jellemzővel rendelkeznek, beleértve különösen azt a tényt, hogy az akadályok gyakran adminisztratív terhekből, a határokon átnyúló tevékenységgel kapcsolatos jogi bizonytalanságból és a tagállamok közötti kölcsönös bizalom hiányából fakadnak.

- (4) Mivel a szolgáltatások a gazdasági növekedés motorját képezik, és a tagállamok többségében a GDP és a foglalkoztatás 70 %-át teszik ki, a belső piac ilyen széttagolt-sága kedvezőtlen hatással van az európai gazdaság egészére, különösen a kis- és középvállalkozások versenyképességére és a munkavállalók mozgására, és megakadályozza a fogyasztók hozzájárulását a versenyképes árú szolgáltatások szélesebb köréhez. Fontos rámutatni, hogy a szolgáltatási ágazat különösen a női munkavállalók számára kulcsfontosságú, akik ezért a szolgáltatások belső piacának létrehozásakor megnyíló új lehetőségeknek jelentős hasznát fogják látni. Az Európai Parlament és a Tanács hangsúlyozta, hogy a valódi belső piac létrehozását gátló jogi akadályok elhárítása kiemelt fontosságú kérdés az Európai Tanács 2000. március 23–24-i lisszaboni ülése által kitűzött cél elérése érdekében, miszerint a

⁽¹⁾ HL C 221., 2005.9.8., 113. o.

⁽²⁾ HL C 43., 2005.2.18., 18. o.

⁽³⁾ Az Európai Parlament 2006. február 16-i véleménye (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé), a Tanács 2006. július 24-i közös álláspontja (HL C 270. E, 2006.11.7., 1. o.) és az Európai Parlament 2006. november 15-i álláspontja. A Tanács 2006. december 11-i határozata.

foglalkoztatás és a társadalmi kohézió javításával és a fenntartható gazdasági növekedés elérésével az Európai Uniónak 2010-re a világ legversenyképesebb és legdinamikusabb, a foglalkoztatást fellendítő, tudásalapú gazdaságává kell válnia. Az említett akadályok elhárítása a korszerű európai szociális modell biztosítása mellett így alapvető feltétele a lisszaboni stratégia megvalósítása közben tapasztalt nehézségek legyőzésének és az európai gazdaság fellendítésének, különös tekintettel a foglalkoztatásra és a beruházásokra. Fontos ezért a szolgáltatások belső piacának a piacnyitás és a közszolgáltatások, a szociális és fogyasztói jogok megőrzése közötti helyes egyensúly fenntartása mellett történő megteremtése.

- (5) Szükséges ezért a szolgáltatók letelepedési szabadságát, valamint a szolgáltatások tagállamok közötti szabad mozgását gátló akadályok elhárítása, valamint e két – a Szerződésben meghatározott – alapvető szabadság gyakorlásához szükséges jogbiztonság garantálása a szolgáltatások igénybevevői és a szolgáltatók számára. Mivel a szolgáltatások belső piacán létező akadályok egyrészt azokat a szolgáltatókat érintik, akik egy másik tagállam területén kívánnak letelepedni, másrészt azokat, akik egy másik tagállam területén szolgáltatást nyújtanak, de ott nem kívánnak letelepedni, szükséges biztosítani a szolgáltatók számára, hogy szolgáltatási tevékenységüket a belső piacon belül valamely tagállamban való letelepedés útján, vagy a szolgáltatások szabad mozgásának jogával élve fejleszthessék. Lehetővé kell tenni, hogy a szolgáltatók – az egyes tagállamokra vonatkozó növekedési stratégiájuk függvényében – választhassanak az említett két szabadság között.
- (6) Az akadályokat nem lehet kizárólag a Szerződés 43. és 49. cikkének közvetlen alkalmazására támaszkodva megszüntetni, mivel egyrészt az akadályoknak a Szerződés megsértése miatt az érintett tagállamokkal szemben indított eljárások keretében, eseti alapon történő vizsgálata – különösen a bővítést követően – rendkívül bonyolult lenne a nemzeti és közösségi intézmények számára, másrészt pedig számos akadály megszüntetése a nemzeti jogrendszerek előzetes összehangolását igényli, beleértve az igazgatási együttműködés kialakítását is. Amint azt az Európai Parlament és a Tanács is felismerte, a szolgáltatások valódi belső piacának elérését közösségi jogalkotási eszköz teszi lehetővé.
- (7) Ez az irányelv olyan általános jogi keretet hoz létre, amely előnyös a szolgáltatások széles köre számára, miközben figyelembe veszi a tevékenységek és szakmák valamennyi típusának sajátosságait és szabályozási rendszerét. A jogi keret dinamikus és szelektív megközelítésen alapul, amely elsődlegesen a gyorsan felszámolható akadályok megszüntetéséből, továbbá értékelési, konzultációs és egyes kérdésekre irányulóan kiegészítő harmonizációs folyamat elindításából áll, és lehetővé teszi a szolgáltatási tevékenységekre vonatkozó nemzeti szabályozási rendszerek fokozatos és összehangolt korszerűsítését, amely elengedhetetlen ahhoz, hogy 2010-re létrejöjjön a szolgáltatások valódi belső piaca. Rendelkezni kell egy kiegyensúlyozott intézkedéscsomag meghozataláról, amely a célzott harmonizációt, az igazgatási együttműködést, a szolgáltatásnyújtás szabadságáról való rendelkezést és – egyes kérdések tekintetében – magatartási kódex kidolgozásának ösztönzését foglalja magában. A nemzeti jogalkotási rendszerek említett összehangolásának biztosítania kell a közösségi jogi integrációt, valamint a közérdekű célok

védelme – különösen a fogyasztóvédelem – magas szintjét, amely elengedhetetlen a tagállamok közötti bizalom kialakításához. Ez az irányelv figyelembe vesz egyéb közérdekű célokat is, így a környezet védelmét, a közbiztonságot, a közegészséget és a munkajog rendelkezéseinek való megfelelést.

- (8) Helyénvaló, hogy ennek az irányelvnek a letelepedés szabadságára és a szolgáltatások szabad mozgására vonatkozó rendelkezéseit csak olyan mértékben legyen kötelező alkalmazni, amilyen mértékben az érintett tevékenységek a versenyre nyitottak, így e rendelkezések a tagállamokat sem az általános gazdasági érdekű szolgáltatások liberalizációjára, sem a szolgáltatásokat nyújtó közintézmények magánosítására, sem az egyéb tevékenységek vagy egyes szolgáltatások esetében meglévő monopóliumok eltörlésére nem kötelezik.
- (9) Ez az irányelv csak azokra a követelményekre alkalmazandó, amelyek szolgáltatási tevékenység nyújtására való jogosultságot, illetve annak gyakorlását érintik. Ezért nem vonatkozik olyan követelményekre, mint a közúti közlekedési szabályok, a földterületek fejlesztésére és használatára vonatkozó szabályok, területrendezés, építési szabványok, valamint az ilyen szabályoknak való nem megfelelés miatt kiszabott közigazgatási szankciók, amelyek nem szabályozzák vagy érintik kifejezetten a szolgáltatási tevékenységet, de amelyeket a szolgáltatóknak éppúgy be kell tartaniuk gazdasági tevékenységük végzése során, mint a magánemberként eljáró személyeknek.
- (10) Ez az irányelv nem érinti a közpénzek egyes szolgáltatók általi igénybevételét szabályozó követelményeket. Ezek a követelmények különösen azt állapítják meg, milyen feltételek alapján részesülhetnek a szolgáltatók közfinanszírozásban, beleértve az egyedi szerződéses feltételeket és különösen olyan minőségi előírásokat, amelyeket – például szociális szolgáltatások esetében – a közfinanszírozás igénybevételéhez be kell tartani.
- (11) Ez az irányelv nem gátolja a tagállamokat abban, hogy a közösségi jogszabályokkal összhangban intézkedéseket hozzanak a kulturális és nyelvi sokszínűségnek és a média sokféleségének védelmével és támogatásával kapcsolatban, beleértve ezek finanszírozását is. Ez az irányelv nem akadályozza meg a tagállamokat abban, hogy saját, a sajtószabadságra és a véleménynyilvánítás szabadságára vonatkozó alapvető szabályait és elveiket alkalmazzák. Ez az irányelv nem érinti az állampolgárság alapján vagy a Szerződés 13. cikkében meghatározottak alapján való megkülönböztetést tiltó tagállami jogszabályokat.

- (12) Ezen irányelv célja a letelepedés szabadságát és a szolgáltatások tagállamok közötti szabad mozgását biztosító jogi keret megteremtése: az irányelv a büntetőjogot nem harmonizálja és nem érinti. A tagállamok ugyanakkor a szolgáltatási tevékenységek nyújtására való jogosultságot vagy a szolgáltatási tevékenységek gyakorlását kifejezetten érintő büntetőjogi rendelkezéseknek az ezen irányelvben megállapított szabályokat megkerülő alkalmazásával nem korlátozhatják a szolgáltatásnyújtás szabadságát.
- (13) Ugyanilyen fontos, hogy ez az irányelv – a Szerződésnek a foglalkoztatás és az élet- és munkakörülmények javításáról szóló 136. cikke céljainak elérése érdekében – teljes mértékben tiszteletben tartja a Szerződés 137. cikkén alapuló közösségi kezdeményezéseket.
- (14) Ez az irányelv nem érinti a tagállamok által a közösségi jognak megfelelően alkalmazott foglalkoztatási feltételeket, így a maximális munkaidő és a minimális pihenőidő, a minimális fizetett éves szabadság, a minimális bérszint, a munkahelyi egészségvédelem, biztonság és higiénia szabályait, valamint a szociális partnerek közötti kapcsolatokat sem, beleértve a közösségi jogot tiszteletben tartó nemzeti joggal és gyakorlatokkal összhangban lévő, kollektív megállapodásokkal kapcsolatos tárgyalásokhoz és azok megkötéséhez, valamint a sztrájkhoz és a szervezett fellépéshez való jogot, és nem vonatkozik a munkaerő-kölcsönzők által nyújtott szolgáltatásokra sem. Az irányelv nem érinti a tagállamok szociális biztonsági jogszabályait.
- (15) Ez az irányelv tiszteletben tartja a tagállamok által alkalmazandó és az Európai Unió alapjogi chartájában elismert alapvető jogok gyakorlását, valamint a kísérő magyarázatokat, és azokat összeegyezteti a Szerződés 43. és 49. cikkében rögzített alapvető szabadságokkal. Ezen alapvető jogok közé tartozik például a közösségi jogot tiszteletben tartó nemzeti joggal és gyakorlatokkal összhangban lévő szervezett fellépéshez való jog.
- (16) Ez az irányelv kizárólag a valamely tagállamban letelepedett szolgáltatókra vonatkozik, külső vonatkozásokra nem terjed ki. Nem érinti a nemzetközi szervezetekben – különösen a szolgáltatások kereskedelméről szóló általános egyezmény (GATS) keretében – a szolgáltatások kereskedelméről folytatott tárgyalásokat.
- (17) Ez az irányelv kizárólag a gazdasági ellenszolgáltatás fejében végzett szolgáltatásokra terjed ki. Az általános érdekű szolgáltatásokra nem vonatkozik a Szerződés 50. cikkében szereplő fogalom meghatározás, és ezért azok nem tartoznak ezen irányelv hatálya alá. Az általános gazdasági érdekű szolgáltatások olyan szolgáltatások, amelyeket gazdasági ellenszolgáltatás fejében nyújtanak, és ezért azok ezen irányelv hatálya alá tartoznak. Nem tartoznak azonban az irányelv hatálya alá egyes – például a közlekedés területén nyújtott – általános gazdasági érdekű szolgáltatások, míg egyes egyéb – például a postai szolgáltatások területén nyújtott – általános gazdasági érdekű szolgáltatások eltérnek a szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó, ezen irányelvben meghatározott rendelkezéstől. Az irányelv nem foglalkozik az általános gazdasági érdekű szolgáltatások finanszírozásával, és nem vonatkozik a tagállamok által – különösen szociális területen – a Közösség versenyjogi szabályaival összhangban nyújtott támogatási rendszerekre. Nem foglalkozik az irányelv a közérdekű szolgáltatásokról szóló bizottsági fehér könyv nyomán követésével sem.
- (18) A pénzügyi szolgáltatásokat ki kell zárni ezen irányelv hatálya alól, mivel e tevékenységek külön közösségi jogszabályok tárgyát képezik, amelyek célja – ehhez az irányelvhez hasonlóan – a szolgáltatások valódi belső piacának megvalósítása. Ez a kizárás ennél fogva minden banki, hitellezési, biztosítási – beleértve a viszontbiztosítást –, foglalkozási vagy magánnyugdíj, értékpapír, befektetési alapokkal kapcsolatos, fizetési és befektetési tanácsadás jellegű szolgáltatást érint, beleértve a hitelintézetek tevékenységének megkezdéséről és folytatásáról szóló 2006. június 14-i 2006/48/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv⁽¹⁾ I. mellékletében felsorolt szolgáltatásokat.
- (19) Tekintettel az elektronikus hírközlési hálózatokra és szolgáltatásokra, valamint a hozzájuk kapcsolódó forrásokra és szolgáltatásokra vonatkozó jogalkotási eszközcsomag 2002-ben történt elfogadására, amely – elsősorban az egyedi engedélyezési rendszerek többségének megszüntetése révén – keretszabályozást hozott létre az említett tevékenységeknek a belső piacon belüli nyújtásához való jogosultság megkönnyítésére, szükséges az említett eszközök tárgyát képező kérdések kizárása ezen irányelv hatálya alól.
- (20) Az elektronikus hírközlő hálózatokhoz és kapcsolódó eszközökhöz való hozzáférésről, valamint azok összekapcsolásáról (hozzáférési irányelv) szóló, 2002. március 7-i 2002/19/EK⁽²⁾, az elektronikus hírközlő hálózatok és az elektronikus hírközlési szolgáltatások engedélyezéséről (engedélyezési irányelv) szóló, 2002. március 7-i 2002/20/EK⁽³⁾, az elektronikus hírközlő hálózatok és elektronikus hírközlési szolgáltatások közös keretszabályozásáról (keretirányelv) szóló, 2002. március 7-i 2002/21/EK⁽⁴⁾, az egyetemes szolgáltatásról, valamint az

⁽¹⁾ HL L 177., 2006.6.30., 1. o.⁽²⁾ HL L 108., 2002.4.24., 7. o.⁽³⁾ HL L 108., 2002.4.24., 21. o.⁽⁴⁾ HL L 108., 2002.4.24., 33. o.

elektronikus hírközlő hálózatokhoz és elektronikus hírközlési szolgáltatásokhoz kapcsolódó felhasználói jogokról (egyetemes szolgáltatási irányelv) szóló, 2002. március 7-i 2002/22/EK ⁽¹⁾, az elektronikus hírközlési ágazatban a személyes adatok kezeléséről és a magánélet védelméről (elektronikus hírközlési adatvédelmi irányelv) szóló, 2002. július 12-i 2002/58/EK ⁽²⁾ irányelvek tárgyát képező elektronikus hírközlési szolgáltatásokkal kapcsolatos kérdések ezen irányelv hatálya alól történő kizárásának nem csupán a felsorolt irányelvek tárgyát képező kérdésekre kell vonatkoznia, hanem azokra a kérdésekre is, amelyekkel kapcsolatban az irányelvek kifejezetten tagállami hatáskörbe utalják egyes nemzeti szintű intézkedések elfogadásának lehetőségét.

(21) A közlekedési szolgáltatások – beleértve a városi közlekedést, a taxikat és a betegszállító járműveket, valamint a kikötői szolgáltatásokat – nem tartoznak az irányelv hatálya alá.

(22) Az egészségügyi szolgáltatások ezen irányelv hatálya alól történő kizárása azokra az egészségügyi szakemberek által a betegek számára nyújtott egészségügyi és gyógyszerészeti szolgáltatásokra terjed ki, amelyek a betegek egészségi állapotának értékelésére, fenntartására vagy javítására irányulnak, amennyiben a szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállamban az említett tevékenységeket a szabályozott egészségügyi foglalkozások számára tartják fenn.

(23) Ez az irányelv nem érinti az olyan egészségügyi szolgáltatás díjának visszatérítését, amelynek igénybevételére a beteg tartózkodási helyétől eltérő tagállamban került sor. Az Európai Bíróság már számos alkalommal foglalkozott ezzel a kérdéssel, és elismerte a betegek jogait. Ezzel a kérdéssel más közösségi jogi eszközben kell foglalkozni a nagyobb jogbiztonság és az egyértelműség biztosítása érdekében, és pedig olyan mértékben, amennyiben ezt a kérdést a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló, 1971. június 14-i 1408/71/EGK tanácsi rendelet ⁽³⁾ nem rendezi.

(24) Az audiovizuális szolgáltatásokat – függetlenül a továbbítás módjától és beleértve a filmszínházakban nyújtott ilyen szolgáltatásokat – ki kell zárni ezen irányelv hatálya alól. Nem foglalkozik továbbá az irányelv a tagállamok által az audiovizuális ágazatban nyújtott olyan állami támogatásokkal, amelyekre közösségi versenyjogi szabályok vonatkoznak.

(25) Figyelemmel a tevékenységek sajátos természetére – amelyek a tagállamok részéről a közrendre és a fogyasztóvédelemre vonatkozó szabályok végrehajtásával járnak együtt – ki kell zárni ezen irányelv hatálya alól a szerencsejátékkal kapcsolatos tevékenységeket, beleértve a sorsolós játékokat és a fogadási ügyleteket is.

(26) Ez az irányelv nem sérti a Szerződés 45. cikkének alkalmazását.

(27) Nem terjed ki ez az irányelv a szociális lakhatás, gyermekgondozás, családtámogatás és a rászorulóknak támogatása területén nyújtott olyan szociális szolgáltatásokra sem, amelyeket nemzeti, regionális vagy helyi szinten az állam vagy az állam által megbízott szolgáltató vagy az állam által ilyenként elismert jótékonyági intézmény nyújt a családi jövedelmük elégtelen volta, illetve a teljes vagy részleges függőségük miatt tartósan vagy ideiglenesen rászorulóknak, és a marginalizálódás veszélyének kitett személyek támogatására. E szolgáltatások a társadalmi kohézió és szolidaritás elvének megnyilvánulásai, amelyek elengedhetetlenek az emberi méltósághoz és sérthetetlen-séghez való alapvető jog biztosításához, ezért ezen irányelv ezeket nem érinti.

(28) Ez az irányelv nem foglalkozik a szociális szolgáltatások finanszírozásával és az azokkal kapcsolatos segélyezési rendszerrel. Az irányelv emellett nem érinti azokat a tagállamok által megállapított követelményeket és feltételeket, amelyek biztosítják, hogy a szociális szolgáltatások hatékonyan szolgálják a közérdeket és a társadalmi kohéziót. Ezenfelül ez az irányelv nem érinti a tagállamok szociális szolgáltatásaiban az egyetemes szolgáltatások elvét.

(29) Tekintettel arra, hogy a Szerződés az adózási ügyekre vonatkozóan meghatározott jogalapokról rendelkezik, valamint tekintettel az e területen már elfogadott közösségi jogszabályokra, az adózás területét ki kell zárni az irányelv hatálya alól.

(30) A szolgáltatási tevékenységekről már ma is kiterjedt közösségi joganyag rendelkezik. Ez az irányelv a közösségi vívmányokra épít, és így kiegészíti azokat. Az ezen irányelv és más közösségi eszközök közötti ütközések meghatározásra kerültek, és azokról rendelkeztek ebben az irányelvben, többek között eltérések biztosításával. Szükséges azonban szabályozni minden olyan fennmaradó és kivételes esetet, amikor ezen irányelv valamely rendelkezése ütközik egy másik közösségi eszköz rendelkezésével. Az ilyen ütközés fennállását a Szerződésben foglalt, a letelepedés jogára és a szolgáltatások szabad mozgására vonatkozó szabályoknak megfelelően kell meghatározni.

⁽¹⁾ HL L 108., 2002.4.24., 51. o.

⁽²⁾ HL L 201., 2002.7.31., 37. o. A legutóbb a 2006/24/EK irányelvvel (HL L 105., 2006.4.13., 54. o.) módosított irányelv.

⁽³⁾ HL L 149., 1971.7.5., 2. o. A legutóbb a 629/2006/EK európai parlamenti és tanácsi rendelettel (HL L 114., 2006.4.27., 1. o.) módosított rendelet.

- (31) Ez az irányelv összhangban áll a szakmai képzések elismeréséről szóló, 2005. szeptember 7-i 2005/36/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel ⁽¹⁾, és nem érinti azt. Tárgyát egyéb, a szakmai képzésekhez nem kapcsolódó kérdések képezik, így a szakmai felelősségbiztosítás, a kereskedelmi tájékoztatás, a több ágazatot átfogó tevékenységek és az ügyintézés egyszerűsítése. A határon átnyúló átmeneti szolgáltatásnyújtást illetően ebben az irányelvben a szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó rendelkezéstől való eltérés biztosítja, hogy az irányelv a 2005/36/EK irányelvnek a szolgáltatásnyújtás szabadságáról szóló II. címét nem érinti. Ezért a szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó rendelkezés nem érinti azon intézkedések egyikét sem, amelyek a 2005/36/EK irányelv értelmében a szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállamban alkalmazandók.
- (32) Ez az irányelv összhangban áll a fogyasztóvédelemre vonatkozó közösségi joggal, például a belső piacon az üzleti vállalkozások fogyasztókkal szemben folytatott tisztességtelen kereskedelmi gyakorlatairól szóló, 2005. május 11-i 2005/29/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel (tisztességtelen kereskedelmi gyakorlatok irányelv) ⁽²⁾, valamint a fogyasztóvédelmi jogszabályok alkalmazásáért felelős nemzeti hatóságok közötti együttműködésről szóló, 2004. október 27-i 2006/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelettel (a fogyasztóvédelmi együttműködésről szóló rendelet) ⁽³⁾.
- (33) Az ezen irányelv hatálya alá tartozó szolgáltatások folyamatosan változó tevékenységek széles körét ölelik fel, beleértve az üzleti jellegű szolgáltatásokat, például a vállalatvezetési tanácsadást, a tanúsítást és a bevizsgálást; a létesítmények működtetését, beleértve az irodafenntartást; a reklámtévékenységet; a személyi állomány kiválasztásával kapcsolatos szolgáltatásokat; valamint a kereskedelmi ügynökök szolgáltatásait. Az irányelv hatálya alá tartozó szolgáltatások magukban foglalják az olyan, vállalatoknak és fogyasztóknak is nyújtott szolgáltatásokat, mint a jogi vagy pénzügyi tanácsadás; az ingatlanl kapcsolatos szolgáltatások, például az ingatlanügynökségek; az építőipari szolgáltatások, beleértve az építésszek által nyújtott szolgáltatásokat is; a forgalmazói szolgáltatások; a kereskedelmi vásárok szervezése; az autókölcsönzés; az utazási irodák. Szabályozza az irányelv továbbá a fogyasztói szolgáltatásokat, például a turizmus területén, beleértve az idegenvezetőket is; a szabadidős szolgáltatásokat, sportcentrumokat és vidámparkokat; valamint – amennyiben nem zárták ki ezeket az irányelv alkalmazási köréből – a háztartási támogató szolgáltatásokat, például az időseket segítő szolgáltatásokat. Az említett tevékenységek magukban foglalhatnak olyan szolgáltatásokat, amelyek esetében szükséges a szolgáltató és a szolgáltatás igénybevevőjének földrajzi közelsége, olyan szolgáltatásokat, amelyek esetében szükséges a szolgáltató vagy a szolgáltatás igénybevevőjének utazása, valamint olyanokat, amelyek távolról, például az interneten keresztül is nyújthatók.
- (34) A Bíróság joggyakorlata szerint annak megállapítását, hogy valamely tevékenység – különösen valamely államilag finanszírozott vagy közintézmény által nyújtott tevékenység – szolgáltatásnak minősül-e, eseti alapon, az összes jellemző, különösen a tevékenység nyújtásának, megszervezésének és finanszírozásának az érintett tagállamban jellemző módja figyelembevételével kell elvégezni. A Bíróság megállapította, hogy a díjazás szükséges jellemzője az, hogy az az adott szolgáltatásokért járó ellenszolgáltatás, és elismerte, hogy a díjazás jellegzetes tényezője hiányzik az állam által vagy az állam nevében az állam szociális, kulturális, oktatási és jogi területen ellátandó feladataival összefüggésben ellenszolgáltatás nélkül végzett olyan tevékenységek esetében, mint például a nemzeti oktatási rendszer keretében biztosított oktatás vagy a gazdasági tevékenység folytatásával nem járó szociális biztonsági rendszerek irányítása. A szolgáltatás igénybevevője által a rendszer működési költségeihez való hozzájárulás céljából fizetett díj, például a diákok által fizetett tandíj vagy beiratkozási díj, önmagában nem jelent díjazást, mivel a szolgáltatást lényegében véve továbbra is állami pénzeszközből finanszírozzák. Ezekre a tevékenységekre ezért nem vonatkozik a szolgáltatásnak a Szerződés 50. cikkében adott meghatározása, és ezért nem tartoznak ezen irányelv hatálya alá.
- (35) A nonprofit amatőr sporttevékenységek társadalmi szempontból rendkívül fontosak. Gyakran teljes mértékben társadalmi vagy kedvtelési célokat szolgálnak. Ennek megfelelően a közösségi jog értelmében nem minősülhetnek gazdasági tevékenységnek, és nem terjed ki rájuk ezen irányelv hatálya.
- (36) A szolgáltató fogalma magába foglal bármely természetes személyt, aki valamely tagállam állampolgára, vagy bármely jogi személyt, amely az adott államban szolgáltatói tevékenységet folytat, a letelepedés szabadságának vagy a szolgáltatások szabad mozgásának gyakorlása révén. A szolgáltató fogalma tehát nem korlátozódik kizárólag a szolgáltatások szabad mozgása keretében nyújtott, határon átnyúló szolgáltatásnyújtásra, hanem kiterjed azokra az esetekre is, amelyekben valamely gazdasági szereplő azzal a céllal telepszik le valamely tagállamban, hogy ott szolgáltatói tevékenységet folytasson. Másrészt, a szolgáltató fogalma nem terjed ki a valamely tagállamban fiókteleppel rendelkező harmadik országbeli társaságokra, mivel a Szerződés 48. cikke értelmében a letelepedés szabadsága és a szolgáltatások szabad mozgása kizárólag a valamely tagállam joga szerint létrehozott olyan társaságokra vonatkozik, amelyek létesítő okirat szerinti székhelye, központi ügyvezetése vagy üzleti tevékenységének fő helye a Közösség területén van. A szolgáltatás igénybevevőjének fogalma azokat a harmadik országbeli állampolgárokat is magába foglalja, akik már rendelkeznek a szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra és családtagjaikra történő alkalmazásáról szóló 1408/71/EKG tanácsi rendelet, a harmadik országok huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező állampolgárainak jogállásáról szóló, 2003. november 25-i 2003/109/EK irányelv ⁽⁴⁾, az 1408/71/EKG és az

⁽¹⁾ HL L 255., 2005.9.30., 22. o.

⁽²⁾ HL L 149., 2005.6.11., 22. o.

⁽³⁾ HL L 364., 2004.12.9., 1. o. A 2005/29/EK irányelvvel módosított rendelet.

⁽⁴⁾ HL L 16., 2004.1.23., 44. o.

574/72/EGK rendelet rendelkezéseinek valamely harmadik ország e rendelkezések által pusztán állampolgárságuk okán nem érintett állampolgáira való kiterjesztéséről szóló, 2003. május 14-i 859/2003/EK tanácsi rendelet ⁽¹⁾ és az Unió polgárainak és családtagjaiknak a tagállamok területén történő szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz való jogáról szóló, 2004. április 29-i 2004/38/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv ⁽²⁾ által rájuk ruházott jogokkal. A tagállamok továbbá a szolgáltatás igénybevevőjének fogalmát a területükön jelen lévő más, harmadik országbeli állampolgárokról is kiterjeszthetik.

valamint a szolgáltató arra vonatkozó kötelezettségét, hogy – a tevékenység gyakorlására való jogosultság céljából – jegyezzék be valamely szakma képviselőjeként vagy vegyék nyilvántartásba, jegyzékbe vagy adatbázisba, válják valamely testület hivatalos tagjává, vagy rendelkezzen egy meghatározott szakmához való tartozást igazoló kártyával. Engedélyt nem kizárólag hivatalos határozattal lehet kibocsátani, hanem olyan okokból eredő hallgatóságos döntésekkel is, mint például az illetékes hatóság válaszában hiánya, vagy az a tény, hogy az érdekelt félnek várnia kell a valamely nyilatkozattal kapcsolatos átvételi elismervényre annak érdekében, hogy tevékenységét megkezdhesse, vagy az utóbbi jogszerűvé váljon.

(37) A szolgáltató letelepedésének helyét a Bíróság joggyakorlatával összhangban kell meghatározni, amely szerint a letelepedés fogalma állandó telephelyen, határozatlan ideig ténylegesen végzett gazdasági tevékenységet foglal magában. Ez a követelmény akkor is teljesülhet, ha valamely társaságot meghatározott időszakra hoznak létre, vagy ha az a tevékenysége végzéséhez használt épületet vagy berendezést bérli. E követelmény továbbá akkor is teljesülhet, ha valamely tagállam bizonyos szolgáltatásokkal kapcsolatban csak korlátozott időtartamra nyújt engedélyt. A telephelynek nem szükséges leányvállalatnak, fióktelepnek vagy képviselőnek lennie, hanem lehet olyan iroda is, amelyet a szolgáltató saját személyzete vagy olyan személy irányít, aki független, de felhatalmazással rendelkezik arra, hogy a vállalkozás nevében folyamatosan eljárjon, ahogyan az a képviselő esetében is lenne. E meghatározás értelmében – amely előírja, hogy a szolgáltató telephelyén ténylegesen gazdasági tevékenységet kell végezni – postafiók létezése önmagában nem tekinthető telephelynek. Ha egy szolgáltatónak több telephelye is van, fontos meghatározni, hogy melyik telephelyről nyújtják az érintett tényleges szolgáltatást. Amennyiben nehéz meghatározni, hogy a több telephely közül melyikről nyújtanak egy adott szolgáltatást, azt a helyet kell a szolgáltatásnyújtás helyének tekinteni, ahol a szolgáltató adott szolgáltatással kapcsolatos tevékenységeinek a központja van.

(40) A közérdeken alapuló kényszerítő indokok fogalmát, amelyre ezen irányelv egyes rendelkezései hivatkoznak, a Bíróság a Szerződés 43. és 49. cikkével kapcsolatos joggyakorlatában fokozatosan dolgozta ki, és az továbbra is folyamatosan alakulhat. A fogalom a Bíróság joggyakorlatában elismerteknek megfelelően legalább a következő indokokat tartalmazza: közrend, közbiztonság és közegészségügy a Szerződés 46. és 55. cikke értelmében, a rendfenntartás a társadalomban, szociálpolitikai célok, a szolgáltatások igénybevevőinek védelme, a fogyasztóvédelem, a munkavállalók védelme, beleértve a munkavállalók szociális védelmét, az állatok jóléte, a szociális biztonsági rendszer pénzügyi egyensúlyának megőrzése, a csalások megakadályozása, a tisztességtelen verseny megakadályozása, a környezet és a városi környezet védelme, beleértve a város- és vidéktervezést, a hitelezők védelme, a hatékony és eredményes igazságszolgáltatás megővése, közúti biztonság, a szellemi tulajdon védelme, kultúrpolitikai célok, beleértve a különböző társadalmi alkotóelemek – különösen a társadalmi, kulturális, vallási és filozófiai értékek – kifejezési szabadságának védelmét; a magas szintű oktatás biztosításának szükségessége, a sajtó sokszínűségének fenntartása és a nemzeti nyelv támogatása, a nemzeti történelmi és művészeti örökség megőrzése, valamint az állat-egészségügyi politika.

(38) A Szerződésnek a letelepedésről szóló rendelkezései értelmében a „jogi személy” fogalma meghagyja a gazdasági szereplők azon szabadságát, hogy a tevékenységük végzésére alkalmasnak ítélt jogi formát megválasszák. Ennek megfelelően, a Szerződés szerinti „jogi személy” jogi formájától függetlenül valamennyi olyan jogalany, amelyet valamely tagállam jogszabályai alapján hoztak létre, vagy amelyek tekintetében valamely tagállam joga az irányadó.

(41) A közrend fogalma a Bíróság értelmezésében a társadalom egyik alapvető érdekét érintő valódi és meglehetősen komoly fenyegetés elleni védelmet takarja, és magában foglalhat különösen az emberi méltóságra, a kiskorúak védelmére, a kiszolgáltatott felnőttekre és az állatok jólétére vonatkozó kérdéseket. Ehhez hasonlóan a közbiztonság fogalma magában foglal közbiztonsági kérdéseket.

(39) Az engedélyezési rendszer fogalma magában foglalja többek között az engedélyek, licenciák, jóváhagyások vagy koncessziók kibocsátásának közigazgatási eljárásait,

(42) A közigazgatási eljárásokra vonatkozó szabályok nem a közigazgatási eljárások harmonizációjára, hanem azoknak a túlzottan nehézkes engedélyezési rendszereknek, eljárásoknak és alaki követelményeknek a felszámolására szolgálnak, amelyek akadályozzák a letelepedés szabadságát és ennek nyomán új szolgáltató vállalkozások létesítését.

⁽¹⁾ HL L 124., 2003.5.20., 1. o.

⁽²⁾ HL L 158., 2004.4.30., 77. o.

- (43) Az egyik alapvető nehézség a szolgáltatásra való jogosultság és a szolgáltatási tevékenység gyakorlása terén – különösen a kis- és középvállalkozások számára – a közigazgatási eljárások összetettsége, hosszas időtartama és az eljárásokkal kapcsolatos jogbizonytalanság. Emiatt, az egyes korszerűsítő és bevált igazgatási gyakorlatra vonatkozó közösségi és nemzeti szintű kezdeményezések által állított példát követve meg kell határozni az ügyintézés egyszerűsítésének elveit, többek között az előzetes engedélyekre vonatkozó kötelezettség olyan esetekre történő korlátozásán keresztül, amelyekben az előzetes engedély elengedhetetlen, valamint az illetékes hatóság bizonyos időtartam elmúltát követő hallgatólagos engedélye elvénél a bevezetésén keresztül. Az ilyen korszerűsítő tevékenység, miközben fenntartja az átláthatóságra és a gazdasági szereplőkre vonatkozó információ naprakész voltára vonatkozó követelményt, az olyan késedelmek, költségek és visszatartó hatások kiküszöbölését szolgálja, amelyek például a szükségtelen vagy túlzottan összetett és megterhelő, illetve az egymást átfedő eljárásokból, a dokumentumok benyújtásával kapcsolatos túlzott adminisztratív akadályokból, az illetékes hatóságok diszkrecionális jogköreinek alkalmazásából, a válaszadás meghatározatlan vagy túlzottan hosszú határidejéből, a megadott engedélyek érvényességének korlátozott időtartamából, valamint az aránytalan díjakból és büntetésekből erednek. Az ilyen gyakorlatok különösen erős visszatartó erővel hatnak az olyan szolgáltatókra, akik vagy amelyek tevékenységüket más tagállamokra is ki kívánják terjeszteni, továbbá összehangolt korszerűsítést tesznek szükségessé a huszonöt tagállamból álló, kibővített belső piacon.
- (44) A tagállamok adott esetben a letelepedéssel kapcsolatos igazolásokkal, tanúsítványokkal vagy bármely más dokumentummal azonos célú, a Bizottság által meghatározott, közösségi szinten harmonizált formanyomtatványokat vezetnek be.
- (45) A tagállamok az eljárások és alaki követelmények egyszerűsítése igényének megvizsgálása céljából különösen azok szükségességét, számát, esetleges ismétlődését, költségeit, egyértelműségét és hozzáférhetőségét vehetik figyelembe, valamint a késedelmet és a gyakorlati nehézségeket, amelyeket az érintett szolgáltatóknak okozhatnak.
- (46) Annak érdekében, hogy a belső piacon egyszerűsödjék a szolgáltatási tevékenység nyújtására való jogosultság és annak gyakorlása, az ügyintézés egyszerűsítésére vonatkozó, valamennyi tagállam számára közös célt kell kijelölni, valamint rendelkezéseket kell megállapítani többek között a tájékoztatáshoz való jogot, az elektronikus úton végzett eljárásokat, valamint egy engedélyezési keretrendszer létrehozását illetően. Az e cél megvalósítását szolgáló egyéb nemzeti szintű intézkedések magukban foglalhatják a szolgáltatási tevékenységekre vonatkozó eljárások és alaki követelmények számának csökkentését, valamint az ilyen eljárások és alaki követelmények korlátozását azokra, amelyek valóban elengedhetetlenek valamely közérdekű cél megvalósítása szempontjából, és amelyek között nincsen átfedés akár a tartalom, akár a célt illetően.
- (47) Az ügyintézés egyszerűsítése érdekében nem írhatók elő olyan általános alaki követelmények, mint például az eredeti dokumentumok, a hitelesített másolatok vagy a hitelesített fordítás benyújtása, kivéve ha azokat objektív, a közérdeken alapuló kényszerítő indok támasztja alá, például a munkavállalók, a közegészség védelme, a környezetvédelem vagy a fogyasztóvédelem. Szükséges továbbá biztosítani azt is, hogy egy engedély főszabály szerint az egész nemzeti területre kiterjedő hatállyal biztosítsa a szolgáltatási tevékenység nyújtására való jogosultságot, illetve a szolgáltatási tevékenység gyakorlását, kivéve, ha minden egyes létesítmény – például minden egyes új bevásárlóközpont – külön történő engedélyezését vagy a nemzeti terület bizonyos részére korlátozott engedélyt objektív, a közérdeken alapuló kényszerítő indok támasztja alá.
- (48) Az ügyintézés további egyszerűsítése érdekében indokolt, hogy minden szolgáltató rendelkezésére álljon egy kapcsolattartó pont, amelynél minden eljárást lebonyolíthat és minden alaki követelménynek eleget tehet (a továbbiakban: egyablakos ügyintézési pontok). Az egyablakos ügyintézési pontok tagállamonkénti száma a regionális vagy helyi hatásköröktől vagy az érintett tevékenységektől függően eltérő lehet. Az egyablakos ügyintézési pontok létrehozása nem akadályozza az egyes nemzeti rendszereken belül a feladatoknak az illetékes hatóságok közötti megosztását. Ha regionális vagy helyi szinten több hatóság is illetékes, ezek egyike is betöltheti az egyablakos ügyintézési pont és a koordinátor szerepét. Egyablakos ügyintézési pontokat nem csak közigazgatási hatóságok hozhatnak létre, hanem olyan kereskedelmi vagy kézműves kamarák, illetve szakmai szervezetek vagy magánszervezetek is, amelyeket valamely tagállam ezzel megbíz. Az egyablakos ügyintézési pontok jelentős szerepet töltenek be a szolgáltatóknak nyújtott segítség terén, akár mint a szolgáltatási tevékenység nyújtására való jogosultsághoz szükséges dokumentumok kibocsátásában közvetlenül illetékes hatóság, akár mint közvetítő a szolgáltató és a közvetlenül illetékes hatóságok között.
- (49) Az egyablakos ügyintézési pontok által felszámítható díjnak arányosnak kell lennie az általuk végzett eljárások és alaki követelmények költségével. Ez nem akadályozza meg a tagállamokat abban, hogy megbízzák az egyablakos ügyintézési pontokat olyan egyéb ügyintézési díjak beszedésével is, mint a felügyelő testületek díjai.
- (50) Szükséges, hogy a szolgáltatók és a szolgáltatások igénybevevői bizonyos információkhoz könnyen hozzáférhessenek. Azt, hogy a szolgáltatók és a szolgáltatások igénybevevői milyen módon juthatnak hozzá az információkhoz, ezen irányelv keretén belül, az egyes tagállamoknak kell meghatározniuk. A tagállamoknak az a kötelezettsége, hogy a releváns információ könnyen hozzáférhető legyen a nyilvánosság számára és akadálymentesen álljon a szolgáltatók és a szolgáltatások igénybevevőinek rendelkezésére, ezen információ honlapon keresztül történő elérhetővé tétele révén biztosítható. Az elérhetővé tett információknak világosnak és egyértelműnek kell lennie.

- (51) A szolgáltatók és a szolgáltatások igénybevevői részére nyújtott információknak ki kell terjedniük különösen az eljárásokra és az alaki követelményekre, az illetékes hatóságok elérhetőségére, a nyilvántartásokhoz és adatbázisokhoz való hozzáférés feltételeire vonatkozó információk, illetve az igénybe vehető jogorvoslatra és az olyan szövetségek és szervezetek elérhetőségére vonatkozó információk, amelyektől a szolgáltatók vagy a szolgáltatások igénybevevői gyakorlati segítséget kaphatnak. A szolgáltatók és a szolgáltatást igénybe vevők támogatásával kapcsolatban az illetékes hatóságok kötelezettsége nem foglalja magában az egyedi esetekben nyújtott jogi tanácsadást. Mindazonáltal általános tájékoztatást kell adni arról, hogy a követelményeket általában hogyan értelmezik vagy alkalmazzák. Az olyan kérdéseket, mint a helytelen vagy félrevezető információ nyújtásával kapcsolatos felelősség, a tagállamoknak kell szabályozniuk.
- (52) Az eljárások és alaki követelmények teljesítéséhez szükséges elektronikus eszközök közeljövőben történő felállítása elengedhetetlen a szolgáltatási tevékenységek terén megvalósítandó ügyintézés egyszerűsítése szempontjából, és az a szolgáltatók, a szolgáltatás igénybevevői és az illetékes hatóságok érdekét szolgálja. Az eredményekre vonatkozó e kötelezettség teljesítése érdekében szükség lehet a nemzeti jogszabályok és egyéb, a szolgáltatásokra vonatkozó szabályok módosítására. A kötelezettség nem akadályozza meg a tagállamokat abban, hogy az elektronikus út mellett az ilyen eljárások és alaki követelmények teljesítésének más módjait is biztosítsák. Az eljárások és alaki követelmények távolról történő teljesítésének lehetővé tétele különösen azt jelenti, hogy a tagállamoknak biztosítaniuk kell határon túlról történő teljesíthetőségüket. Az eredményekre vonatkozó kötelezettség nem terjed ki azon eljárásokra vagy alaki követelményekre, amelyeket természetüknél fogva lehetetlen távolról teljesíteni. Ez nem érinti továbbá a tagállamok nyelvhasználatra vonatkozó jogszabályait.
- (53) Bizonyos szolgáltatási tevékenységekre az érvényes engedélyek megadásához szükséges lehet az illetékes hatóság által a kérelmező szóbeli meghallgatása annak érdekében, hogy felmérjék a kérelmezőnek a szóban forgó szolgáltatás nyújtására való személyes képességét és alkalmasságát. Ilyen esetekben lehet, hogy az alakiságok elektronikus eszközökkel való elvégzése nem megfelelő.
- (54) A valamely szolgáltatási tevékenység nyújtására való jogosultság megszerzésének lehetősége csak akkor tehető az illetékes hatóságok engedélyétől függővé, amennyiben ez a döntés megfelel a megkülönböztetésmentesség, a szükségesség és az arányosság követelményének. Ez különösen azt jelenti, hogy engedélyezési rendszerek alkalmazása csak akkor megengedhető, ha – kellő figyelemmel az előzetes ellenőrzés hiányában esetlegesen felmerülő kockázatokra és veszélyekre – az utólagos ellenőrzés nem lenne hatékony, mivel az adott szolgáltatások hiányosságainak utólagos megállapítása lehetetlen. Mindazonáltal az ezen irányelv által e tekintetben tartalmazott rendelkezések nem szolgálhatnak alapul az olyan közösségi eszközökben tiltott engedélyezési rendszerek indoklására, mint például az elektronikus aláírásra vonatkozó közösségi keretfeltételekről szóló, 1999. december 13-i 1999/93/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv⁽¹⁾ vagy a belső piacon az információs társadalommal összefüggő szolgáltatások, különösen az elektronikus kereskedelem egyes jogi vonatkozásairól szóló, 2000. június 8-i 2000/31/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (elektronikus kereskedelemről szóló irányelv)⁽²⁾. A kölcsönös értékelési folyamat eredményei lehetővé teszik majd annak a közösségi szintű megállapítását, hogy mely típusú tevékenységek esetében kell megszüntetni az engedélyezési rendszereket.
- (55) Ez az irányelv nem érinti azt a lehetőséget, hogy a már kiadott engedélyeket a tagállamok visszavonják, ha az engedély megadásának feltételei már nem állnak fenn.
- (56) A Bíróság joggyakorlatának megfelelően a közegészségügy, a fogyasztóvédelem, az állategészségügy és a városi környezet védelme a közérdeken alapuló kényszerítő indoknak minősül. Ilyen kényszerítő indokok az engedélyezési rendszerek és más korlátozások alkalmazását indokolhatják. Az adott engedélyezési rendszer vagy korlátozás azonban nem lehet diszkriminatív az állampolgárság tekintetében. Ezenkívül mindenkor tiszteletben kell tartani a szükségesség és az arányosság elvét.
- (57) Ezen irányelv engedélyezési rendszerekkel kapcsolatos rendelkezéseinek azokra az esetekre kell vonatkozniuk, amelyekben valamely szolgáltatási tevékenység nyújtására való jogosultsághoz vagy szolgáltatási tevékenység gyakorlásához a gazdasági szereplőknek az illetékes hatóság határozatával kell rendelkezniük. Ez nem érinti sem az illetékes hatóságoknak valamely köz- vagy magánjogi jogalany egy bizonyos szolgáltatás nyújtása céljából való felállítására vonatkozó döntéseit, sem pedig az illetékes hatóságok által egy bizonyos, a közbeszerzési szabályok hatálya alá tartozó szolgáltatás nyújtására irányuló szerződések megkötését, mivel ez az irányelv nem foglalkozik közbeszerzési szabályokkal.
- (58) A szolgáltatási tevékenység nyújtására való jogosultságnak és gyakorlásának megkönnyítése érdekében fontos az engedélyezési rendszerek értékelése és a róluk készített jelentés és indoklás. E jelentési kötelezettség kizárólag az engedélyezési rendszerek meglétére vonatkozik, és nem az engedély megadásának kritériumaira és feltételeire.

⁽¹⁾ HL L 13., 2000.1.19., 12. o.⁽²⁾ HL L 178., 2000.7.17., 1. o.

- (59) Az engedély főszabály szerint biztosítja a szolgáltató számára a szolgáltatási tevékenység nyújtására való jogosultságot vagy annak gyakorlását a teljes nemzeti területre kiterjedően, kivéve, ha a területi korlátozást a közérdeken alapuló kényszerítő indok támasztja alá. Például a környezetvédelem indokoltta teheti azt a követelményt, amely külön engedély beszerzését írja elő a nemzeti területen lévő minden egyes létesítményre. Ez a rendelkezés nem érinti az engedélyek megadására vonatkozó regionális vagy helyi hatásköröket a tagállamokon belül.
- (60) Ez az irányelv – különösen az engedélyezési rendszerekre és az engedélyek területi hatályára vonatkozó rendelkezések tekintetében – nem befolyásolja a tagállamokon belüli regionális és helyi hatáskörmegosztást, ideértve a regionális és helyi önkormányzatokat és a hivatalos nyelvek használatát is.
- (61) Ezen irányelvnek az engedély megadásához előírt feltételek megkettőzésének tilalmára vonatkozó rendelkezése nem akadályozza meg a tagállamokat abban, hogy alkalmazzák az engedélyezési rendszerben meghatározott saját feltételeiket. Csupán azt írja elő, hogy az illetékes hatóságok annak vizsgálatakor, hogy a kérelmező teljesíti-e ezeket a feltételeket, vegyék figyelembe azokat az egyenértékű feltételeket, amelyeket a kérelmező már teljesített egy másik tagállamban. E rendelkezés nem követeli meg azon feltételek alkalmazását az engedély megadásához, amelyeket egy másik tagállam engedélyezési rendszere ír elő.
- (62) Ha a kiadható engedélyek száma valamely tevékenység esetében a rendelkezésre álló természeti erőforrások vagy technikai kapacitás szűkössége miatt korlátozott, a több lehetséges engedélykérő közül választást lehetővé tevő eljárásokat kell elfogadni, a felhasználók rendelkezésére álló szolgáltatások minőségének és feltételeinek nyílt versenyen keresztül történő fejlesztése érdekében. Az ilyen eljárásoknak biztosítaniuk kell az átláthatóságot és a pártatlanságot, továbbá az így megadott engedélyek időtartama nem lehet túlzottan hosszú, azok nem újulhatnak meg automatikusan, és nem biztosíthatnak semmilyen előnyt a szolgáltatóknak, akinek az engedélye éppen lejárt. Különösen fontos, hogy a megadott engedély időtartamát úgy kell megállapítani, hogy az ne tiltsa vagy korlátozza a szabad versenyt azon túlmenően, ami ahhoz szükséges, hogy a szolgáltató számára megtérüljenek a beruházás költségei, és a beruházott tőke méltányos megtérülést eredményezzen. E rendelkezés nem akadályozza meg a tagállamokat abban, hogy az engedélyek számát a rendelkezésre álló természeti erőforrások vagy a technikai kapacitás szűkösségétől eltérő okból korlátozzák. Ezekre az engedélyekre minden esetben ezen irányelv engedélyezési rendszerekre vonatkozó egyéb rendelkezései vonatkoznak.
- (63) Ez az irányelv előírja, hogy eltérő rendelkezés hiányában a meghatározott időtartamon belüli válaszadás elmulasztása esetén az engedélyt megadottnak kell tekinteni. Egyes tevékenységekre vonatkozóan azonban eltérő rendelkezéseket lehet megállapítani, amennyiben az a közérdeken alapuló kényszerítő indok által objektív módon alátámasztott, beleértve harmadik felek jogos érdekét is. Ilyen eltérő rendelkezések magukban foglalhatnak olyan tagállami szabályokat, amelyek szerint az illetékes hatóság válaszában hiányában a kérelmet elutasítottként tekintik, az elutasítás pedig a bíróság előtt megtámadható.
- (64) A szolgáltatások valódi belső piacának létrehozása érdekében meg kell szüntetni a letelepedési szabadságot és a szolgáltatások szabad mozgását akadályozó minden olyan korlátozást, amely továbbra is jelen van egyes tagállamok jogszabályaiban, és amely összeegyeztethetetlen a Szerződés 43. és 49. cikkével. A tiltandó korlátozások különösen a szolgáltatások belső piacára vannak hatással, és azokat a lehető legrövidebb időn belül módszeresen fel kell számolni.
- (65) A letelepedés szabadsága különösen az egyenlő bánásmód elvén alapul, amely maga után vonja nemcsak az állampolgárságon alapuló bármely hátrányos megkülönböztetés tilalmát, hanem a más indokokra alapozott, de azonos eredmény elérésére alkalmas közvetett megkülönböztetés tilalmát is. Ennek megfelelően valamely szolgáltatási tevékenység nyújtására való jogosultság vagy valamely szolgáltatási tevékenység akár elsődleges, akár másodlagos tevékenységként történő gyakorlása nem köthető olyan feltételekhez, mint a letelepedés helye, az állandó lakóhely vagy tartózkodási hely, vagy a szolgáltatásnyújtás elsődleges helye. Ezek a feltételek ugyanakkor nem terjedhetnek ki olyan követelményekre, amelyeknek megfelelően a szolgáltatónak, a szolgáltató alkalmazottai egyikének vagy a szolgáltató képviselőjének a tevékenység gyakorlása közben jelen kell lennie, amennyiben azt közérdekhez kapcsolódó nyomós indok nem támasztja alá. Továbbá a tagállam nem korlátozhatja egy olyan társaság jogképességét vagy perindítási képességét, amelyet egy olyan másik tagállam jogszabályai szerint jegyeztek be, amelyben az adott társaság elsődleges telephelye található. Ezen túlmenően a tagállamok nem biztosíthatnak előnyöket bizonyos nemzeti vagy helyi társadalmi-gazdasági kapcsolattal rendelkező szolgáltatók számára; nem korlátozhatják továbbá a letelepedés helye szerint a szolgáltatónak valamely jog vagy termék megszerzésére, annak hasznosítására vagy az azzal való rendelkezésre vonatkozó szabadságát, vagy a különböző típusú hitelekhez vagy üzlethelyiségekhez való hozzáférést, amennyiben ezek a választási lehetőségek a szolgáltatási tevékenység nyújtására való jogosultság vagy a szolgáltatási tevékenység hatékony gyakorlása szempontjából hasznosak.
- (66) A szolgáltatási tevékenység nyújtására való jogosultságot vagy a tevékenység gyakorlását egy tagállam területén nem lehet gazdasági vizsgálatról függővé tenni. A gazdasági vizsgálatnak az engedélymegadás előfeltételként való alkalmazására vonatkozó tilalom a szó szoros értelmében vett gazdasági vizsgálatokra terjed ki, de nem érinti azokat a követelményeket, amelyeket objektív, a közérdeken alapuló kényszerítő indok támaszt alá, például a városi környezet védelme, szociálpolitikai és közegészségügyi célok. Ez a tilalom nem érinti a versenyjog alkalmazásáért felelős hatóságok hatáskörgyakorlását.

- (67) A pénzügyi garanciák vagy biztosítás tekintetében a követelményekre vonatkozó tilalom csak azokra a kötelezettségre terjed ki, amely szerint a kért pénzügyi garanciákat vagy biztosítást az érintett tagállamban székhellyel rendelkező pénzügyi intézménytől kell beszerezni.
- (68) Az előzetes bejegyzés tekintetében a követelményekre vonatkozó tilalom csak azokra a kötelezettségre terjed ki, amely szerint a szolgáltatónak a letelepedést megelőzően meghatározott időtartamra előzetes bejegyzésre kell kerülnie az érintett tagállam nyilvántartásába.
- (69) A nemzeti szabályok és rendelkezések a belső piac követelményeivel összhangban lévő módon való korszerűsítésének összehangolása érdekében szükséges egyes olyan, megkülönböztetést nem alkalmazó nemzeti követelmények értékelése, amelyek természetüknél fogva képesek súlyosan korlátozni, vagy akár megakadályozni a valamely tevékenység nyújtására való jogosultságot vagy annak gyakorlását a letelepedés szabadságának égisze alatt. Ez az értékelési folyamat annak megállapítására korlátozódik, hogy e követelmények megfelelnek-e a Bíróság által a letelepedés szabadságával kapcsolatban már megállapított kritériumoknak. Nem érinti a közösségi versenyjog alkalmazását. Amennyiben ezek a követelmények hátrányosan megkülönböztető jellegűek, vagy azokat nem támasztja alá objektív módon a közérdeken alapuló kényszerítő indok, vagy amennyiben e követelmények aránytalanok, úgy ezeket el kell törölni vagy módosítani kell. Az értékelés eredménye a tevékenységek természetétől és az érintett közérdektől függően eltér majd. Az ilyen követelmények különösen akkor támaszthatók teljes körűen alá, ha azok szociálpolitikai célokat kívánnak megvalósítani.
- (70) Ennek az irányelvnek az alkalmazásában, és a Szerződés 16. cikkének sérelme nélkül a szolgáltatások csak abban az esetben tekinthetők általános gazdasági érdekű szolgáltatásnak, ha azokat az érintett tagállam által a szolgáltatóra bízott valamely közérdekű feladat megvalósításának keretében nyújtják. Ez a megbízás egy vagy több, az érintett tagállamok által meghatározott formájú jogi eszköz révén jön létre, amelyben meghatározzák a feladat pontos természetét.
- (71) Az ezen irányelvben megállapított kölcsönös értékelési folyamat nem érinti a tagállamok arra vonatkozó szabadságát, hogy jogszabályaikban biztosítsák a közérdek – különösen a szociálpolitikai célok tekintetében történő – magas szintű védelmét. Ezen túlmenően a kölcsönös értékelési folyamatnak teljes egészében figyelembe kell vennie az általános gazdasági érdekű szolgáltatások jellegzetességeit, valamint az azokhoz rendelt különleges feladatokat. Ezek indokolhatják a letelepedés szabadságát érintő egyes korlátozásokat, különösen amennyiben ezek a közegészségügyi és a szociálpolitikai célok védelmét szolgálják, és megfelelnek a 15. cikk (3) bekezdésének a), b) és c) pontjában előírt feltételeknek. A szociális területen egyes szolgáltatások gyakorlásához meghatározott jogi formát előíró kötelezettség vonatkozásában például a Bíróság megállapította, hogy indokolt lehet olyan követelmény támasztása a szolgáltatóval szemben, hogy tevékenységét nem nyereségre irányuló formában végezze.
- (72) Az általános gazdasági érdekű szolgáltatásoknak a társadalmi és területi kohézióhoz kapcsolódó fontos feladatokat kell ellátniuk. E feladatok ellátását az ezen irányelvben meghatározott értékelési folyamat nem akadályozhatja. Az előbbi feladatok ellátásához szükséges követelményeket nem érintheti ez a folyamat, ugyanakkor a letelepedés szabadságának indokolatlan akadályozásával foglalkozni kell.
- (73) A megvizsgálandó követelmények közé tartoznak azok a nemzeti szabályok, amelyek egyes szolgáltatások nyújtására való jogosultságot meghatározott szolgáltatók számára tartanak fenn, a szakmai képesítéstől eltérő alapon. E követelmények közé tartozik a szolgáltató kötelezettsége egy meghatározott jogi formában, különösen jogi személy formájában, egyszemélyes társaságként, nonprofit szervezetként vagy kizárólag természetes személyek tulajdonában álló társaságként való működésre, valamint a társaság tulajdonlására vonatkozó követelmények, különösen minimumtőke birtoklására vonatkozó kötelezettség bizonyos szolgáltatási tevékenységekkel kapcsolatban, vagy a tőke tulajdonlásához vagy bizonyos társaságok irányításához előírt szakképesítés megteremtésére vonatkozó kötelezettség. A legalacsonyabb és/vagy legmagasabb díjtételeknek a letelepedés szabadságával való összeegyeztethetőségének értékelése csak az illetékes hatóságok által egyes meghatározott szolgáltatások tekintetében előírt díjtételekre vonatkozik, de nem vonatkozik az általános ármeghatározás – például lakóház bérbeadásának esetén alkalmazott – szabályaira.
- (74) A kölcsönös értékelési folyamat azt jelenti, hogy az átültetésre rendelkezésre álló időszak alatt a tagállamoknak először jogszabályaik átvilágítását kell elvégezniük annak megállapítására, hogy a fent említett követelmények jogrendszereikben léteznek-e. Legkésőbb az átültetésre nyitva álló időszak végén a tagállamoknak jelentést kell készíteniük az átvilágítás eredményeiről. Minden egyes jelentést meg kell küldeni valamennyi többi tagállam és az érdekelt felek részére. A tagállamoknak ezt követően hat hónap áll a rendelkezésére ahhoz, hogy észrevételeket nyújtsanak be ezekkel a jelentésekkel kapcsolatban. Legkésőbb az ezen irányelv átültetésének időpontját követő egy év elteltével a Bizottság összefoglaló jelentést készít, adott esetben további kezdeményezésekre vonatkozó javaslatokkal kiegészítve azt. Szükség esetén a Bizottság a tagállamokkal együttműködésben segítséget nyújt a tagállamnak a közös módszertan kidolgozásában.
- (75) Az a tény, hogy az irányelv számos, a tagállamok által az átültetési időszak során eltörölendő vagy értékelendő követelményt határoz meg, nem érinti a tagállamok ellen a Szerződés 43. vagy 49. cikke szerinti kötelezettségük elmulasztása okán indított jogsértési eljárásokat.

- (76) Ez az irányelv nem érinti a Szerződésnek az áruk szabad mozgására vonatkozó 28–30. cikkének az alkalmazását. A szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó rendelkezés alapján tiltott korlátozások a szolgáltatások nyújtására való jogosultság és a szolgáltatási tevékenység gyakorlása tekintetében alkalmazandó követelményekre terjednek ki, és nem a magukra az árukra alkalmazandókra.
- (77) Ha egy gazdasági szereplő abból a célból utazik egy másik tagállamba, hogy ott szolgáltatási tevékenységet folytasson, különbséget kell tenni a letelepedés szabadsága által szabályozott helyzetek és azon helyzetek között, amelyeket az adott tevékenység ideiglenes jellege miatt a szolgáltatások szabad mozgásának elve szabályoz. A letelepedés szabadsága és a szolgáltatások szabad mozgása elve közötti különbség tekintetében – a Bíróság joggyakorlata értelmében – kulcsfontosságú az a kérdés, hogy a gazdasági szereplő letelepedett-e abban a tagállamban, amelyben az adott szolgáltatást nyújtja. Ha a gazdasági szereplő letelepedett abban a tagállamban, amelyben a szolgáltatást nyújtja, a letelepedés szabadságának alkalmazási körébe esik. Ezzel szemben, ha a gazdasági szereplő nem telepedett le a szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállamban, akkor a szolgáltatások szabad mozgása vonatkozik tevékenységére. A Bíróság joggyakorlata szerint az adott tevékenységek ideiglenes jellegének meghatározásakor nem kizárólag a szolgáltatásnyújtás időtartamát kell figyelembe venni, hanem annak rendszerességét, időszakos vagy folyamatos jellegét is. A tevékenység ideiglenes jellege semmiképpen nem jelenti azt, hogy a szolgáltató abban a tagállamban, ahol a szolgáltatást nyújtja, ne alakíthatna ki bizonyos infrastruktúrát – például irodát vagy helyiséget –, amennyiben ez az adott szolgáltatás nyújtásához szükséges.
- (78) A szolgáltatások szabad mozgása hatékony végrehajtásának biztosítása, valamint annak érdekében, hogy a szolgáltatás igénybevevői és a szolgáltatók – határoktól függetlenül – az egész Közösségre kiterjedően élvezhessék a szolgáltatás előnyeit, illetve nyújthassanak szolgáltatásokat, tisztázni kell, hogy milyen mértékben érvényesíthetők a szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállam követelményei. Elengedhetetlen rendelkezni arról, hogy a szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó rendelkezés nem akadályozza a szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállamot abban, hogy a 16. cikk (1) bekezdésének a)–c) pontjával összhangban a közrend vagy a közbiztonság érdekében, vagy a közegészség vagy a környezet védelmében sajátos követelményeket érvényesítsen.
- (79) A Bíróság következetes joggyakorlata szerint a tagállam megőrző jogát, hogy intézkedéseket tegyen annak megakadályozására, hogy a szolgáltatók visszaéljenek a belső piaci elvekkel. A szolgáltató visszaélését eseti alapon kell megállapítani.
- (80) Biztosítani kell, hogy amikor a szolgáltatók szolgáltatásnyújtás céljából más tagállamba utaznak, a szolgáltatásuk nyújtásához alapvetően szükséges felszerelést magukkal vihessék. Különösen fontos az olyan esetek elkerülése, amikor a szolgáltatásnyújtás a felszerelés hiányában nem lehetséges, vagy a szolgáltatónál többletköltség merül fel például amiatt, hogy az általa rendszerint használt felszereléstől eltérő felszerelést bérel vagy vásárol, vagy amiatt, hogy szolgáltatása nyújtásának szokásos módját jelentősen meg kell változtatnia.
- (81) A felszerelés fogalma nem vonatkozik az olyan fizikai tárgyakra, amelyeket a szolgáltató nyújt az ügyfél számára, vagy a szolgáltatási tevékenység eredményeként egy fizikai tárgy részévé válnak, mint például az építőanyagok vagy az alkatrészek, vagy a szolgáltatásnyújtás során felhasználják őket vagy a helyszínen maradnak, mint például a belső égésű motor üzemanyaga, robbanóanyagok, tűzijáték, növényvédő szerek, mérgek vagy gyógyszerek.
- (82) Ezen irányelv rendelkezései nem zárják ki a foglalkoztatási feltételekről szóló szabályok tagállamok általi alkalmazását. A törvény, rendelet vagy közigazgatási rendelkezés által megállapított szabályoknak a Szerződésnek megfelelően a munkavállalók védelméhez kapcsolódó okok alapján indokoltnak, és – a Bíróság értelmezésében – megkülönböztetésmentesnek, szükségesnek és arányosnak kell lenniük, valamint összhangban kell lenniük egyéb vonatkozó közösségi jogszabályokkal.
- (83) Szükséges biztosítani azt, hogy a szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó rendelkezéstől csak azokon a területeken lehessen eltérni, amelyekre kifejezett eltérések vonatkoznak. Ezen eltérésekre a belső piac integrációs szintjének, valamint a szolgáltatásokkal kapcsolatos olyan közösségi eszközöknek a figyelembevétele érdekében van szükség, amelyek értelmében a szolgáltatóra nem a letelepedés helye szerinti tagállam jogszabályai vonatkoznak. Ezen túlmenően – kivételként – elfogadhatók intézkedések adott szolgáltató ellen bizonyos egyedi esetekben, bizonyos szigorú eljárási és érdemi feltételek mellett. Továbbá, a szolgáltatásnyújtás szabadságának bármilyen korlátozása kivételként csak akkor megengedett, ha ez összeegyeztethető azokkal az alapvető jogokkal, amelyek a közösségi jogrendben elismert jogi alapelvek szerves részét képezik.
- (84) A szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó rendelkezéstől való eltérés, amely a postai szolgáltatásokhoz kapcsolódik, az egyetemes szolgáltatók számára fenntartott tevékenységekre és más postai szolgáltatásokra egyaránt vonatkozik.

- (85) A szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó rendelkezéstől való eltérés, amely az adósságok peres eljárás útján történő behajtásához kapcsolódik, valamint az ezzel kapcsolatos lehetséges jövőbeni harmonizációs eszköz említése kizárólag az olyan tevékenységekre való jogosultságra és azok gyakorlására vonatkozik, amelyek az adósságbehajtással kapcsolatos bírósági eljárások indítását foglalják magukban.
- (86) Ez az irányelv nem alkalmazandó azokra a foglalkoztatási feltételekre, amelyek a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv⁽¹⁾ értelmében egy másik tagállam területén történő szolgáltatásnyújtás céljából kiküldött munkavállalókra vonatkoznak. Ilyen esetekben a 96/71/EK irányelv előírja, hogy a szolgáltatóknak a felsorolt területeken azoknak a foglalkoztatási feltételeknek kell megfelelniük, amelyek a szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállamban alkalmazandók. Ezek a következők: maximális munkaidő és minimális pihenőidő, minimális éves fizetett szabadság, minimális bérszint a túlóradíjakat is beleértve, a munkavállalók rendelkezésre bocsátásának feltételei – különösen a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozások esetében –, munkahelyi egészség, biztonság és higiénia, védintézkedések a várandós vagy gyermekágyas nők, gyermekek és fiatalok munkaviszonyára vonatkozó szabályokat illetően, valamint a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód és más megkülönböztetést tiltó rendelkezések. Mindez nemcsak a törvény által meghatározott foglalkoztatási feltételekre vonatkozik, hanem azokra is, amelyeket kollektív megállapodásban vagy olyan választott bírósági határozatban állapítanak meg, amelyeket egyetemesen alkalmazandónak nyilvánítottak, vagy amelyek a 96/71/EK irányelv értelmében ténylegesen egyetemesen alkalmazandók. Ez az irányelv továbbá nem akadályozhatja a tagállamokat abban, hogy közrendi okokból a 96/71/EK irányelv 3. cikke (1) bekezdésében felsoroltaktól eltérő ügyekben is alkalmazzanak foglalkoztatási feltételeket.
- (87) Ez az irányelv nem érintheti továbbá a foglalkoztatási feltételeket azokban az esetekben, amikor a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás céljából alkalmazott munkavállalót a szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállamban alkalmazzzák. Továbbá, ez az irányelv nem érinti a szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállamnak azt a jogát, hogy meghatározza a munkaviszony fennállását, valamint az önálló vállalkozók és az alkalmazottak közötti különbséget, ideértve a „kényszervállalkozók” meghatározásának jogát is. Ebben a tekintetben a Szerződés 39. cikke értelmében a munkaviszony alapvető jellemzője az, hogy egy személy bizonyos időn keresztül szolgáltatást nyújt egy másik személy számára annak irányítása alatt, amiért cserébe javadalmazásban részesül. A Szerződés 43. és 49. cikkének alkalmazásában önálló vállalkozói minőségben folytatott tevékenységnek kell tekinteni minden olyan tevékenységet, amelyet valaki alárendeltségi viszonyon kívül végez.
- (88) A szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó rendelkezés nem alkalmazandó azokban az esetekben, amikor a közösségi jog előírásaival összhangban valamely tagállam valamely tevékenységet egy adott szakma számára tart fenn; ide tartozik például a jogi tanácsadást az ügyvédek számára fenntartó követelmény.
- (89) Az olyan ügyek eltérése a szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó rendelkezéstől, amelyek a használat országától eltérő országban bérbevett járművek nyilvántartásba vételéhez kapcsolódnak, az Európai Bíróság joggyakorlatából következik, amely elismerte, hogy egy tagállam arányos feltételek alapján előírhat ilyen kötelezettséget a területén használt járművek esetében. Az ilyen kizárás az alkalmi vagy ideiglenes bérletre nem vonatkozik.
- (90) A szolgáltatók és az ügyfelek, illetve a munkaadók és a munkavállalók szerződéses kapcsolatai nem képezik ennek az irányelvnek a tárgyát. A szolgáltató szerződéses és szerződésen kívüli kötelmi viszonyaira alkalmazandó jogot a nemzetközi magánjog szabályai határozzák meg.
- (91) A tagállamok számára – kivételes jelleggel és eseti alapon – meg kell adni a lehetőséget más tagállamban letelepedett szolgáltatók esetében a szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó rendelkezéstől eltérő intézkedések meghozatalára, például a szolgáltatás biztonsága okán. Ilyen intézkedések meghozatala ugyanakkor csak a közösségi szintű harmonizáció hiányában lehetséges.
- (92) A szolgáltatások szabad mozgásának ezen irányelvvel ellentétes korlátozása nemcsak a szolgáltatókkal szemben alkalmazott intézkedésekből, hanem a szolgáltatás igénybevevői, különösen a fogyasztók előtt a szolgáltatás igénybevételének útjában álló számos akadályból is fakadhat. Ezen irányelv példaként említ bizonyos korlátozóeseteket, amelyeket egy másik tagállamban letelepedett szolgáltató által nyújtott szolgáltatást igénybe venni szándékozókra alkalmaznak. Ide tartoznak azok az esetek is, amikor egy szolgáltatás igénybevevőit saját illetékes hatóságaitól engedély beszerzésére vagy saját illetékes hatóságainak szóló nyilatkozat tételére kötelezik akkor, amikor egy másik tagállamban letelepedett szolgáltatótól kívánnak szolgáltatást igénybe venni. Ez nem vonatkozik az ugyanabban a tagállamban letelepedett szolgáltató által nyújtott szolgáltatás igénybevételére is érvényes általános engedélyezési rendszerekre.

(1) HL L 18., 1997.1.21., 1. o.

- (93) Az egy adott szolgáltatás igénybeviteléhez nyújtott pénzügyi támogatás fogalma nem alkalmazandó a tagállamok által különösen a szociális területen vagy a kulturális ágazatban nyújtott támogatások rendszerére, amelyeket a Közösség versenyjogi előírásai szabályoznak, vagy egy adott szolgáltatás igénybevételével nem összefüggő általános pénzügyi támogatásra, például a diákoknak odaítélt ösztöndíjakra vagy hitelekre.
- (94) A Szerződésnek a szolgáltatások szabad mozgására vonatkozó szabályaival összhangban tilos a szolgáltatás igénybevevőjének állampolgársága vagy nemzeti vagy helyi lakóhelye szerinti megkülönböztetés. Ilyen megkülönböztetés lehet a csak más tagállam állampolgáira vonatkozó kötelezettség, amely egy szolgáltatásból vagy a kedvezőbb feltételekből vagy árakból való részesedés érdekében eredeti okiratok, hitelesített másolatok, állampolgársági igazolás vagy különböző okiratok hivatalos fordításának bemutatását írja elő. Mindazonáltal a megkülönböztető előírások tilalma nem zárja ki előnyök fenntartását a szolgáltatás bizonyos igénybevevői számára, különösen a díj-szabások vonatkozásában, amennyiben e fenntartás jogos és objektív követelményeken alapul.
- (95) A megkülönböztetésmentesség elve a belső piacon azt jelenti, hogy a szolgáltatás igénybevevője és különösen a fogyasztó hozzáféréseit a nyilvánosság számára kínált szolgáltatáshoz nem lehet megtagadni vagy korlátozni a nyilvánosság számára hozzáférhetővé tett általános feltételekben szereplő olyan követelmény alkalmazásával, amely az igénybevevő állampolgárságához vagy lakóhelyéhez kapcsolódik. Ebből nem következik, hogy jogellenes megkülönböztetés az, ha az általános feltételek között szerepelnek valamely szolgáltatás nyújtására alkalmazandó, különböző díjszabásra és feltételekre vonatkozó rendelkezések, amennyiben ezeket a díjszabásokat, árakat és feltételeket olyan, országonként esetleg változó objektív okok indokolják, mint az adott távolság miatt ténylegesen felmerülő többletköltségek vagy a szolgáltatásnyújtás technikai jellemzői vagy az eltérő piaci feltételek, mint a szezonális jelleg miatt magasabb vagy alacsonyabb kereslet, a tagállamonként eltérő szabadságolási időszakok, a konkurencia eltérő árképzése, vagy a letelepedés helye szerinti tagállamtól eltérő szabályokhoz kapcsolódó szélsőséges kockázatok. Ebből az sem következik, hogy egy adott területen egy szolgáltatás fogyasztó számára való nyújtásának a szükséges szellemi tulajdonjogok hiányában történő megtagadása jogellenes megkülönböztetést jelentene.
- (96) Helyénvaló rendelkezni arról, hogy a szolgáltató bocsássa rendelkezésre elektronikus levelezési címét, ideértve honlapjának címét is, a szolgáltatás igénybevevőinek a részéről biztosítandó információkhoz való egyszerű hozzáférést lehetővé tevő megoldások egyik lehetséges módjaként. Ezenfelül a szolgáltató kötelezettsége, hogy bizonyos információkat az általa nyújtott szolgáltatást részletesen bemutató tájékoztatókban elérhetővé tegyen, nem terjedhet ki az olyan általános jellegű kereskedelmi tájékoztatásra, mint például a reklámozás, hanem sokkal inkább a kínált szolgáltatás részletes ismertetését tartalmazó dokumentumokat foglalja magában, ideértve a honlapon megtalálható anyagokat is.
- (97) Ebben az irányelvben szükséges bizonyos magas színvonalú szolgáltatásokra vonatkozó olyan szabályokat meghatározni, amelyek különösen tájékoztatási és átláthatósági követelményeket biztosítanak. Ezeket a szabályokat mind a tagállamok közötti, határokon átnyúló szolgáltatások esetében, mind egy tagállamban letelepedett szolgáltató által az adott tagállamban nyújtott szolgáltatások esetében alkalmazni kell, anélkül hogy ezzel szükségtelen terhet rónának a kis- és középvállalkozásokra. Ezek a szabályok semmi esetre sem akadályozhatják meg, hogy a tagállamok ezen irányelvvel és egyéb közösségi jogszabályokkal összhangban kiegészítő vagy eltérő követelményeket alkalmazzanak.
- (98) Az olyan szolgáltatást nyújtó gazdasági szereplőknek, amely közvetlen és kiemelt kockázatot jelent a szolgáltatás igénybevevőjének vagy valamely harmadik személynek az egészségére, biztonságára vagy anyagi helyzetére nézve, elvben szakmai felelősségbiztosítást kell kötniük, vagy azzal egyenértékű vagy összehasonlítható bármely más garanciát kell biztosítaniuk, amely különösen azt jelenti, hogy a letelepedés helye szerinti tagállamtól eltérő tagállamban vagy tagállamokban nyújtott szolgáltatás tekintetében rendszerint megfelelő biztosítással kell rendelkezniük.
- (99) A biztosításnak vagy garanciának a kockázat jellegével és mértékével arányosnak kell lennie. Ezért a szolgáltatónak csak akkor kell határokon átnyúló hatályú biztosítással rendelkeznie, ha ténylegesen szolgáltatást nyújt egy másik tagállamban. A tagállamoknak nem szükséges a biztosítás hatályát illető részletesebb szabályokat, sem például a biztosítás minimális összegét, vagy a biztosítás hatálya alóli kizárásokat érintő korlátozásokat megállapítaniuk. A szolgáltatók és a biztosítótársaságok számára fenn kell tartani a szükséges rugalmasságot annak érdekében, hogy a biztosítási kötvényeket célzottan és pontosan az adott kockázat jellegére és mértékére szabottan dolgozzák ki. Ezen túlmenően a megfelelő biztosításra vonatkozó kötelezettséget nem szükséges jogszabályban megállapítani. Elegendő, ha a biztosítási kötelezettség a szakmai testületek által meghatározott szakmai etikai szabályok részét képezi. Végül pedig a biztosítótársaságok nem kötelezhetők számára a biztosítás nyújtására.
- (100) A szabályozott szakmák általi kereskedelmi tájékoztatásra vonatkozó teljes körű tilalmakat meg kell szüntetni, mégpedig nem a kereskedelmi tájékoztatás tartalmára vonatkozó tiltások, hanem az általános érvényű és egy adott foglalkozás tekintetében alkalmazandó, a kereskedelmi tájékoztatás egy vagy több formájára vonatkozó tilalmak – mint például mindenfajta reklám tilalma egy vagy több adott médiumban – eltörlése által. A kereskedelmi tájékoztatás tartalmát és módszereit illetően a szakmák képviselőit arra kell ösztönözni, hogy a közösségi joggal összhangban közösségi szintű magatartási kódexeket állítsanak össze.

- (101) A szolgáltatást igénybe vevők, különösen a fogyasztók érdekében szükség van annak biztosítására, hogy a szolgáltatóknak lehetőségük legyen több ágazatot átfogó szolgáltatásokat nyújtani, valamint arra, hogy az ebben a tekintetben fennálló korlátozások a szabályozott szakmák pártatlanságának, függetlenségének és tisztességének biztosításához szükséges mértékre szorítkozzanak. Ez nem érinti az egyes tevékenységek végzésére vonatkozó, a függetlenség biztosítása érdekében alkalmazott korlátozásokat és tilalmakat olyan esetekben, amikor egy tagállam egy szolgáltatót konkrét feladat elvégzésével bíz meg, különösen a városfejlesztés területén, és nem érinti a versenyszabályok alkalmazását sem.
- (102) Az átláthatóság növelése, valamint a szolgáltatás igénybevevőinek kínált és nyújtott szolgáltatások minőségére vonatkozó, összehasonlítható ismérvek alapján történő értékelések előmozdítása érdekében fontos, hogy az adott szolgáltatásokhoz kapcsolódó, minőséget igazoló címkék és egyéb megkülönböztető jegyek jelentésére vonatkozó információ egyszerűen hozzáférhető legyen. Az átláthatóság követelménye különösen fontos az olyan területeken, mint az idegenforgalom, és kiemelten a szállodaiparban, ahol a minősítési rendszer használata széleskörűen elterjedt. Ezenfelül helyénvaló megvizsgálni, hogy az európai szabványosítás milyen mértékben könnyíthetné meg a szolgáltatások összeegyeztethetőségét, és javíthatná a minőségét. Az európai szabványokat az európai szabványügyi szervek állapítják meg: az Európai Szabványügyi Bizottság (CEN), az Európai Elektrotechnikai Szabványügyi Bizottság (CENELEC), valamint az Európai Távközlési Szabványügyi Intézet (ETSI). Adott esetben a Bizottság a műszaki szabványok és szabályok terén történő információszolgáltatási eljárás és az információs társadalom szolgáltatásaira vonatkozó szabályok megállapításáról szóló, 1998. június 22-i 98/34/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel ⁽¹⁾ összhangban megbízást adhat egyedi európai szabványok megállapítására.
- (103) A bírósági határozatok betartásával kapcsolatos esetleges problémák megoldása érdekében helyénvaló úgy rendelkezni, hogy a tagállamok elismerjék az olyan intézetek vagy szervezetek által nyújtott egyenértékű biztosítékokat, mint másik tagállamban letelepedett bankok, biztosítók vagy más pénzügyi szolgáltatók.
- (104) A tagállamok fogyasztóvédelmi hatóságai közötti hálózat kiépítése, amely a 2006/2004/EK rendelet tárgyát képezi, kiegészíti az ezen irányelvben előírt együttműködést. A fogyasztóvédelmi jogszabályok határokon átnyúló ügyekben történő alkalmazása – különös tekintettel az új marketing és értékesítési gyakorlatokra –, valamint egyes, az e területen folytatott együttműködést gátló akadályok megszüntetésének szükségessége magasabb fokú együttműködést kíván meg a tagállamok részéről. E területen különösen szükséges annak biztosítása, hogy a tagállamok megköveteljék a saját területükön működő olyan szolgáltatók jogsértő gyakorlatainak beszüntetését, amelyek más tagállam fogyasztóit célozzák meg.
- (105) A szolgáltatások belső piacának megfelelő működéséhez elengedhetetlen az igazgatási együttműködés. A tagállamok közötti együttműködés hiánya a szolgáltatókra alkalmazandó szabályok elburjánzását vagy a határokon átnyúló tevékenységek ellenőrzésének párhuzamosságát eredményezi, és azt a szélhámos kereskedők a felügyelet kijátszására, vagy a szolgáltatásokra vonatkozó nemzeti szabályok megkerülésére használhatják. Elengedhetetlen ezért egyértelmű, jogilag kötelező érvénnyel rendelkezni a tagállamok hatékony együttműködési kötelezettségéről.
- (106) Az igazgatási együttműködésről szóló fejezet alkalmazásában a „felügyelet” olyan tevékenységekre utal, mint a nyomon követés és tényfeltárás, problémamegoldás, szankciók alkalmazása és végrehajtása, valamint az ezekből következő utólagos tevékenységek elvégzése.
- (107) Rendes körülmények esetén a kölcsönös segítségnyújtás közvetlenül az illetékes hatóságok között valósul meg. A tagállamok által kijelölt kapcsolattartó pontok csak nehézségek felmerülése esetén kötelesek ezt a folyamatot előmozdítani, például, ha a megfelelő illetékes hatóság azonosításához segítség szükséges.
- (108) Bizonyos kölcsönös segítségnyújtási kötelezettségek az ezen irányelv által szabályozott valamennyi kérdésre alkalmazandók, beleértve azokat az eseteket is, amelyek a szolgáltató egy másik tagállamban történő letelepedésével kapcsolatosak. Más kölcsönös segítségnyújtási kötelezettségek csak a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás olyan eseteiben állnak fenn, amikor a szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó rendelkezés alkalmazandó. A kötelezettségek egy további része a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás minden esetére alkalmazandó, beleértve azokat a területeket is, amelyekre nem vonatkozik a szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó rendelkezés. A határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás azokat az eseteket foglalja magában, amikor a szolgáltatásokat távolságból nyújtják, valamint amikor a szolgáltatást igénybe vevő a szolgáltatás igénybevétele céljából a szolgáltató letelepedési helye szerinti tagállamba utazik.
- (109) Azokban az esetekben, amikor a szolgáltató ideiglenesen a letelepedés helye szerinti tagállamtól eltérő tagállamba költözik, a két állam között szükséges a kölcsönös segítségnyújtás biztosítása annak érdekében, hogy a letelepedés helye szerinti tagállamtól eltérő tagállam a letelepedés helye szerinti tagállam kérésére ellenőrzéseket és vizsgálatokat hajthasson végre, vagy ha ezek csupán tényszerű ellenőrzések, az ilyen ellenőrzéseket saját kezdeményezésére is végrehajthassa.
- (110) A tagállamok nem alkalmazhatnak hátrányosan megkülönböztető jellegű vagy aránytalan ellenőrzéseket vagy vizsgálatokat az ebben az irányelvben megállapított szabályok, köztük a szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó rendelkezés megkerülésére.

⁽¹⁾ HL L 204., 1998.7.21., 37. o. A legutóbb a 2003-as csatlakozási okmánnyal módosított irányelv.

- (111) Ezen irányelvnek a szolgáltatók jó hírnevére vonatkozó információk cseréjéről szóló rendelkezései nem gátolják a büntetőügyekben folytatott rendőrségi és igazságügyi együttműködés területén létrejövő kezdeményezéseket, különösen a tagállamok bűnüldöző hatóságai és bünygyi nyilvántartásai közötti információcserre vonatkozásában.
- (112) A tagállamok közötti együttműködéshez jól működő elektronikus információs rendszerre van szükség annak érdekében, hogy az illetékes hatóságok könnyen azonosíthassák érintett tárgyalópartnereiket a többi tagállamban, és velük hatékonyan kommunikálhassanak.
- (113) Rendelkezést kell hozni annak érdekében, hogy a tagállamok a Bizottsággal együttműködve az érdekelt feleket olyan, közösségi szintű magatartási kódexek kidolgozására ösztönözzék, amelyek célja különösen a szolgáltatások minőségének előmozdítása és az egyes szakmák sajátos jellegének figyelembevétele. Ezeknek a magatartási kódexeknek összhangban kell lenniük a közösségi joggal, különösen a versenyjoggal. Nem lehetnek ellentétesek a szakmai etikára és magatartásra a tagállamokban irányadó, jogilag kötelező érvényű szabályokkal.
- (114) A tagállamoknak különösen a közösségi szintű szakmai testületek, szervezetek és szövetségek által kidolgozandó magatartási kódexek létrehozását kell ösztönözniük. Ezeknek a magatartási kódexeknek az egyes szakmák sajátosságainak megfelelően ki kell terjedniük a szabályozott szakmákkal kapcsolatos kereskedelmi tájékoztatás szabályaira, és a szabályozott szakmák olyan szakmai etikai és magatartási szabályaira, amelyek különösen a függetlenség, a pártatlanság és a szakmai titoktartás biztosítására irányulnak. Ezeknek a magatartási kódexeknek továbbá ki kell terjedniük az ingatlanközvetítők működési feltételeire is. A tagállamok kísérő intézkedéseket hoznak a szakmai testületek, szervezetek és szövetségek arra való ösztönzése céljából, hogy nemzeti szinten hajtsák végre a közösségi szinten elfogadott magatartási kódexeket.
- (115) A közösségi szintű magatartási kódexek célja magatartási minimumszabályok felállítása, amelyek a tagállami jogi előírásokat egészítik ki. A magatartási kódexek nem zárják ki azt, hogy a tagállamok a közösségi joggal összhangban szigorúbb jogi intézkedéseket hozzanak, vagy a nemzeti szakmai testületek nemzeti magatartási kódexeikben magasabb fokú védelmet írjanak elő.
- (116) Mivel ezen irányelv céljait, nevezetesen a szolgáltatók tagállamokban való letelepedésének szabadságát és a szolgáltatások tagállamok közötti szabad nyújtását gátló akadályok megszüntetését a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, és ezért az intézkedés léptéke miatt azok közösségi szinten jobban megvalósíthatók, a Közösség intézkedéseket hozhat a Szerződés 5. cikkében foglalt

szubszidiaritás elvének megfelelően. Az e cikkben foglalt arányosság elvének megfelelően ez az irányelv nem lépi túl az e célok eléréséhez szükséges mértéket.

- (117) Az ezen irányelv végrehajtásához szükséges intézkedéseket a Bizottságra ruházott végrehajtási hatáskörök gyakorlására vonatkozó eljárások megállapításáról szóló, 1999. június 28-i 1999/468/EK tanácsi határozattal ⁽¹⁾ összhangban kell elfogadni.
- (118) A jogalkotás minőségének javításáról szóló intézményközi megállapodás ⁽²⁾ 34. pontjával összhangban a tagállamokat ösztönzik arra, hogy – a maguk számára, illetve a Közösség érdekében – készítsenek táblázatokat, amelyekben a lehető legpontosabban bemutatják az irányelv és az azt átültető intézkedések közötti megfelelést, és hogy e táblázatokat tegyék közzé,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

I. FEJEZET

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. cikk

Tárgy

(1) Ez az irányelv általános rendelkezéseket állapít meg a szolgáltatók letelepedési szabadságának gyakorlása és a szolgáltatások szabad mozgásának megkönnyítése érdekében, a szolgáltatások magas színvonalának megőrzése mellett.

(2) Ez az irányelv nem foglalkozik sem a közjogi vagy magánjogi jogalanyok számára fenntartott általános gazdasági érdekű szolgáltatások liberalizációjával, sem a szolgáltatást nyújtó közjogi jogalanyok privatizációjával.

(3) Ez az irányelv nem foglalkozik sem a szolgáltatási monopóliumok eltörlésével, sem a tagállamok által nyújtott támogatásokkal, amelyek közösségi versenyszabályok hatálya alá tartoznak.

Ez az irányelv nem érinti a tagállamok szabadságát, hogy a közösségi joggal összhangban meghatározzák, mit tekintenek általános gazdasági érdekű szolgáltatásnak, hogyan kell e szolgáltatásokat megszervezni és finanszírozni az állami támogatásokra vonatkozó szabályokkal összhangban, és milyen konkrét kötelezettségeknek kell megfelelniük.

(4) Ez az irányelv nem érinti a kulturális vagy nyelvi sokszínűség, illetve a tömegtájékoztatás sokféleségének védelme vagy előmozdítása érdekében hozott közösségi vagy a közösségi jognak megfelelő nemzeti intézkedéseket.

⁽¹⁾ HL L 184., 1999.7.17., 23. o. A 2006/512/EK határozattal (HL L 200., 2006.7.22., 11. o.) módosított határozat.

⁽²⁾ HL C 321., 2003.12.31., 1. o.

(5) Ez az irányelv nem érinti a tagállamok büntetőjogi szabályait. A tagállamok ugyanakkor olyan büntetőjogi rendelkezések alkalmazásával, amelyek kifejezetten a szolgáltatási tevékenységek igénybevételét és gyakorlását szabályozzák vagy érintik, az ezen irányelvben meghatározott szabályok megkerülésével nem korlátozhatják a szolgáltatásnyújtás szabadságát.

(6) Ez az irányelv nem érinti a munkajogot, azaz a foglalkoztatási feltételekre, a munkafeltételekre, köztük a munkaegészségügyi és munkabiztonsági feltételekre, valamint a munkaadók és a munkavállalók közötti kapcsolatokra vonatkozó, a tagállamok által a közösségi jogot tiszteletben tartó nemzeti jognak megfelelően alkalmazott jogszabályi vagy szerződéses előírásokat. Ez az irányelv nem érinti továbbá a tagállamok szociális biztonsági jogszabályait sem.

(7) Ez az irányelv nem érinti a tagállamokban és a közösségi jogban elismert alapvető jogok gyakorlását. Nem érinti továbbá a közösségi jogot tiszteletben tartó nemzeti joggal és gyakorlatokkal összhangban lévő, kollektív megállapodásokkal kapcsolatos tárgyalásokhoz, azok megkötéséhez és érvényesítéséhez való jogot, valamint a szervezett fellépéshez való jogot.

2. cikk

Hatály

(1) Ez az irányelv a Közösség valamely tagállamában letelepedett szolgáltatók által nyújtott szolgáltatásokra alkalmazandó.

(2) Ez az irányelv nem alkalmazandó a következő tevékenységekre:

- a) általános érdekű nem gazdasági szolgáltatások;
- b) pénzügyi szolgáltatások, úgymint banki, hitelezési, biztosítási és viszontbiztosítási, foglalkozási vagy magánnyugdíj, értékpapír, befektetési, alapokkal kapcsolatos, fizetési és befektetési tanácsadás jellegű szolgáltatások, beleértve a 2006/48/EK irányelv I. mellékletében felsorolt szolgáltatásokat;
- c) elektronikus hírközlési szolgáltatások és hírközlő hálózatok, valamint a kapcsolódó létesítmények és szolgáltatások, a 2002/19/EK, a 2002/20/EK, a 2002/21/EK, a 2002/22/EK és a 2002/58/EK irányelv hatálya alá tartozó kérdések tekintetében;
- d) a közlekedés területén nyújtott, a Szerződés V. címének hatálya alá tartozó szolgáltatások, beleértve a kikötői szolgáltatásokat;
- e) munkaerő-kölcsönzők szolgáltatásai;
- f) ellátási struktúrán belül vagy azon kívül biztosított egészségügyi szolgáltatások, függetlenül nemzeti szintű szervezésük vagy finanszírozásuk módjától, illetve attól, hogy köz- vagy magántulajdonban vannak-e;

- g) audiovizuális szolgáltatások, beleértve a mozgókép-készítési szolgáltatásokat, függetlenül előállításuk, elosztásuk és továbbításuk módjától, valamint a rádiós műsorszórást is;
- h) szerencsejátékok, amelyek pénzügyi tétellel rendelkező tétellel járnak, beleértve a sorsolós játékokat, a játékkaszinókban folytatott szerencsejátékokat és a fogadási ügyleteket;
- i) azok a tevékenységek, amelyek közhatalom gyakorlásához kapcsolódnak, a Szerződés 45. cikkében foglaltaknak megfelelően;
- j) a szociális lakhatás, gyermekgondozás, a családtámogatás és a tartósan vagy ideiglenesen rászoruló személyek támogatása terén nyújtott szociális szolgáltatások, amelyeket az állam vagy az állam által megbízott szolgáltató vagy az állam által ilyenként elismert jótékonyági intézmény nyújt;
- k) magán biztonsági szolgáltatások;
- l) hivatalos kormányaktus útján kinevezett közjegyzők és bírósági végrehajtók által nyújtott szolgáltatások.

(3) Ez az irányelv az adózás területére nem alkalmazandó.

3. cikk

A közösségi jog egyéb rendelkezéseivel való kapcsolat

(1) Ha ezen irányelv rendelkezései más közösségi jogi aktus olyan rendelkezésével ütköznek, amelyek egy adott szolgáltatási tevékenység nyújtására való jogosultságnak vagy gyakorlásának meghatározott kérdéseit szabályozzák adott területeken vagy szakmákban, akkor az adott területek és szakmák vonatkozásában a más közösségi jogi aktus rendelkezései érvényesek és alkalmazandók. Ide tartoznak a következők:

- a) a 96/71/EK irányelv;
- b) a 1408/71/EGK rendelet;
- c) a tagállamok törvényi, rendeleti vagy közigazgatási intézkedésekben megállapított, televíziós műsorszolgáltató tevékenységre vonatkozó egyes rendelkezéseinek összehangolásáról szóló, 1989. október 3-i 89/552/EGK tanácsi irányelv⁽¹⁾;
- d) 2005/36/EK irányelv.

(2) Ez az irányelv nem érinti a nemzetközi magánjog szabályait, különösen a szerződéses és a szerződésen kívüli kötelekre alkalmazandó jogra irányadó szabályokat, beleértve azokat is, amelyek biztosítják, hogy a fogyasztók részesüljenek a tagállamuk hatályos fogyasztóvédelmi jogszabályaiban megállapított védelem előnyeiből.

⁽¹⁾ HL L 298., 1989.10.17., 23. o. A 97/36/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel (HL L 202., 1997.7.30., 60. o.) módosított irányelv.

(3) A tagállamok ezen irányelv rendelkezéseit a Szerződésnek a letelepedés jogára és a szolgáltatások szabad mozgására vonatkozó szabályainak megfelelően alkalmazzák.

4. cikk

Fogalommeghatározások

Ezen irányelv alkalmazásában:

1. „szolgáltatás”: a Szerződés 50. cikkében említett, rendszerint díjazás ellenében nyújtott bármely önálló gazdasági tevékenység;
2. „szolgáltató”: bármely természetes személy, aki valamely tagállam állampolgára, vagy bármely, a Szerződés 48. cikkében említett jogi személy, amely valamely tagállamban letelepedett, és aki vagy amely szolgáltatást kínál vagy nyújt;
3. „szolgáltatás igénybevevője”: bármely természetes személy, aki valamely tagállam állampolgára vagy a közösségi jogi aktusok által ráruházott jogokkal rendelkezik, vagy bármely, a Szerződés 48. cikkében említett jogi személy, amely valamely tagállamban letelepedett, és aki vagy amely szakmai vagy nem szakmai célokra igénybe vesz vagy igénybe kíván venni valamely szolgáltatást;
4. „letelepedés helye szerinti tagállam”: az a tagállam, amelynek területén az érintett szolgáltatás nyújtója letelepedett;
5. „letelepedés”: a Szerződés 43. cikke szerinti valamely gazdasági tevékenységnek a szolgáltató általi, határozatlan ideig tartó, a szolgáltatásnyújtás tényleges helyét képező, állandó infrastruktúrán keresztül történő tényleges végzése;
6. „engedélyezési rendszer”: bármely eljárás, amely alapján a szolgáltatónak vagy a szolgáltatás igénybevevőjének ténylegesen lépéseket kell tennie azért, hogy az illetékes hatóságtól a szolgáltatási tevékenység nyújtására való jogosultságra vagy annak gyakorlására vonatkozóan formális vagy közvetett határozatot szerezzen;
7. „követelmény”: bármely olyan kötelezettség, tilalom, feltétel vagy korlátozás, amelyet a tagállamok törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezései írnak elő, vagy amelyek az joggyakorlatból, a közigazgatási gyakorlatból, szakmai testületek szabályaiból, vagy szakmai szövetségek vagy egyéb szakmai szervezetek által jogi autonómiájuk gyakorlása során elfogadott kollektív szabályokból erednek; a szociális partnerek közötti tárgyalások során létrejött kollektív megállapodásban meghatározott szabályok az irányelv értelmében önmagukban nem tekintendők követelménynek;
8. „közérdeken alapuló kényszerítő indok”: a Bíróság joggyakorlatában ilyenként elismert indokok, köztük az alábbiak: közrend; közbiztonság; közegészség; a szociális biztonsági rendszer pénzügyi egyensúlyának megőrzése; a fogyasztók,

a szolgáltatások igénybevevői és a munkavállalók védelme; a kereskedelmi ügyletek méltányossága; a csalás elleni küzdelem; a környezet és a városi környezet védelme; állategészségügy; szellemi tulajdon; a nemzeti történelmi és művészeti örökség megőrzése; szociálpolitikai és kultúrpolitikai célok;

9. „illetékes hatóság”: bármely szerv vagy hatóság, amely valamely tagállamban a szolgáltatási tevékenységek tekintetében felügyeleti vagy szabályozó szereppel bír, ideértve különösen a közigazgatási hatóságokat – beleértve az ilyenként eljáró bíróságokat is –, a szakmai testületeket és azokat a szakmai szövetségeket vagy egyéb szakmai szervezeteket, amelyek jogi autonómiájuk gyakorlása során a szolgáltatási tevékenységek nyújtására való jogosultságot vagy azok gyakorlását kollektív módon szabályozzák;
10. „szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállam”: az a tagállam, ahol egy másik tagállamban letelepedett szolgáltató szolgáltatást nyújt;
11. „szabályozott szakma”: a 2005/36/EK irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontjában említett szakmai tevékenység vagy szakmai tevékenységek csoportja;
12. „kereskedelmi tájékoztatás”: bármilyen formában megjelenő közlés, amelynek célja, hogy közvetve vagy közvetlenül népszerűsítse egy kereskedelmi, ipari vagy kézműipari tevékenységet folytató vagy szabályozott szakmát gyakorló vállalkozás, szervezet vagy személy termékét, szolgáltatását vagy arculatát. A következők önmagukban nem minősülnek kereskedelmi tájékoztatásnak:
 - a) a vállalkozás, szervezet vagy személy tevékenységéhez közvetlen hozzáférést biztosító információ, különösen a domain-név vagy az elektronikus levelezési cím;
 - b) a vállalkozás, szervezet vagy személy termékeivel, szolgáltatásaival vagy arculatával kapcsolatos, független módon összeállított közlések, különösen, ha nem anyagi ellenszolgáltatás fejében nyújtják.

II. FEJEZET

AZ ÜGYINTÉZÉS EGYSZERŰSÍTÉSE

5. cikk

Az eljárások egyszerűsítése

(1) A tagállamok megvizsgálják a szolgáltatási tevékenység nyújtására való jogosultságra és annak gyakorlására alkalmazandó eljárásokat és alaki követelményeket. Amennyiben az e bekezdés szerint megvizsgált eljárások és alaki követelmények nem eléggé egyszerűek, a tagállamoknak egyszerűsíteniük kell azokat.

(2) A 40. cikk (2) bekezdésében említett eljárásnak megfelelően a Bizottság harmonizált formanyomtatványokat vezethet be közösségi szinten. Ezek a formanyomtatványok a szolgáltatótól megkövetelt igazolásokkal, tanúsítványokkal és bármely egyéb irattal egyenértékűek.

(3) Amennyiben a tagállamok a szolgáltatótól vagy a szolgáltatás igénybevevőjétől igazolást, tanúsítványt vagy bármely egyéb olyan iratot kérnek, amely valamely követelménynek való megfelelést bizonyít, minden olyan, más tagállamból származó iratot el kell fogadniuk, amely ezzel egyenértékű célt szolgál, vagy amelyből egyértelműen kiderül a szóban forgó követelménynek való megfelelés. A tagállamok nem követelhetik meg, hogy valamely, más tagállamból származó irat esetében az eredeti példány vagy annak hiteles másolata vagy hiteles fordítása kerüljön benyújtásra, kivéve a más közösségi eszközök által előírt esetekben, vagy ha e követelményt közérdeken alapuló kényszerítő indok támasztja alá, beleértve a közrendet és a közbiztonságot.

Az első albekezdés nem érinti a tagállamok jogát arra, hogy az iratokról nem hitelesített fordítást kérjenek saját hivatalos nyelveik valamelyikén.

(4) A (3) bekezdés nem alkalmazandó a következő iratokra: a 2005/36/EK irányelv 7. cikkének (2) bekezdésében és 50. cikkében említett iratok; az építési beruházásra, az árubeszerzésre és a szolgáltatásnyújtásra irányuló közbeszerzési szerződések odaítélési eljárásainak összehangolásáról szóló, 2004. március 31-i 2004/18/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv ⁽¹⁾ 45. cikkének (3) bekezdésében, 46., 49. és 50. cikkében említett iratok; az ügyvédi hivatásnak a képesítés megszerzése országától eltérő tagállamokban történő folyamatos gyakorlásának elősegítéséről szóló, 1998. február 16-i 98/5/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv ⁽²⁾ 3. cikkének (2) bekezdésében említett iratok; az egész Közösségre kiterjedő egységes biztosítékok kialakítása érdekében a tagállamok által a társasági tagok és harmadik személyek érdekei védelmében a Szerződés 58. cikkének (2) bekezdése szerinti társaságoknak előírt biztosítékok összehangolásáról szóló, 1968. március 9-i 68/151/EGK első tanácsi irányelvben ⁽³⁾ említett iratok; és a valamely tagállam jogának hatálya alá tartozó meghatározott jogi formájú társaságoknak egy másik tagállamban létesített fióktelepeire vonatkozó bejelentési és közzétételi követelményeiről szóló, 1989. december 21-i 89/666/EGK 11. tanácsi irányelvben ⁽⁴⁾ említett iratok.

6. cikk

Egyablakos ügyintézési pontok

(1) A tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a szolgáltatók az egyablakos ügyintézési pontoknál minden alábbi eljárást és alaki követelményt teljesíthessenek:

- a) minden, a szolgáltatási tevékenység nyújtására való jogosultsághoz szükséges eljárás és alaki követelmény, különösen a szükséges nyilatkozatok, értesítések vagy az illetékes hatóságok engedélyére irányuló kérelmek, ideértve a nyilvántartásba, jegyzékbe vagy adatbázisba, vagy valamely szakmai testületbe vagy szövetségbe való felvétel iránti kérelmeket is;

⁽¹⁾ HL L 134., 2004.4.30., 114. o. A legutóbb a 2083/2005/EK bizottsági rendelettel (HL L 333., 2005.12.20., 28. o.) módosított irányelv.

⁽²⁾ HL L 77., 1998.3.14., 36. o. A 2003-as csatlakozási okmánnyal módosított irányelv.

⁽³⁾ HL L 65., 1968.3.14., 8. o. A legutóbb a 2003/58/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel (HL L 221., 2003.9.4., 13. o.) módosított irányelv.

⁽⁴⁾ HL L 395., 1989.12.30., 36. o.

- b) a szolgáltatási tevékenység gyakorlásához szükséges engedélykérelmek.

(2) Az egyablakos ügyintézési pontok létrehozása nem sérti az egyes nemzeti rendszereken belül a hatóságok feladatainak vagy hatásköreinek megosztását.

7. cikk

A tájékoztatáshoz való jog

(1) A tagállamok biztosítják, hogy az alábbi információk a szolgáltatók és a szolgáltatás igénybevevői számára egyszerűen hozzáférhetők legyenek az egyablakos ügyintézési pontokon:

- a) az adott tagállam területén letelepedett szolgáltatókra vonatkozó, különösen a szolgáltatási tevékenységre való jogosultsághoz és annak gyakorlásához szükséges eljárásokkal és alakiságokkal kapcsolatos követelmények;
- b) az illetékes hatóságok elérhetőségei, amelyek lehetővé teszik velük a közvetlen kapcsolatot, ideértve a szolgáltatási tevékenységek gyakorlásával kapcsolatos ügyekért felelős hatóságok adatait is;
- c) a szolgáltatókkal és szolgáltatásokkal kapcsolatos nyilvántartásokhoz és adatbázisokhoz való hozzáférés módja és feltételei;
- d) az illetékes hatóságok és valamely szolgáltató vagy a szolgáltatás igénybevevője, valamely szolgáltató és a szolgáltatás igénybevevője, vagy a szolgáltatók közötti esetleges viták esetén általában rendelkezésre álló jogorvoslatok;
- e) az illetékes hatóságoktól eltérő azon szövetségek vagy szervezetek elérhetőségei, amelyekről a szolgáltatók vagy a szolgáltatás igénybevevői gyakorlati segítséget kaphatnak.

(2) A tagállamok a szolgáltatók és a szolgáltatás igénybevevői részére biztosítják annak lehetőségét, hogy kérelmükre az illetékes hatóságtól segítséget kapjanak az (1) bekezdés a) pontjában említett követelmények általános értelmezésére és alkalmazására vonatkozó tájékoztatás formájában. Az ilyen tanácsadás adott esetben egyszerű, lépésenkénti útmutatót is magában foglal. A tájékoztatást egyszerű, érthető nyelvezeten kell nyújtani.

(3) A tagállamok biztosítják, hogy az (1) és (2) bekezdésben említett tájékoztatásra és segítségnyújtásra világos és egyértelmű módon kerüljön sor, hogy távolról és elektronikus úton könnyen hozzáférhető, valamint naprakész legyen.

(4) A tagállamok biztosítják, hogy az egyablakos ügyintézési pontok és az illetékes hatóságok a lehető legrövidebb időn belül válaszoljanak az (1) és (2) bekezdésben említett tájékoztatásra vagy segítségnyújtásra vonatkozó megkeresésre, és a hibás vagy megalapozatlan megkeresések esetében haladéktalanul tájékoztassák erről a kérelmezőt.

(5) A tagállamok és a Bizottság kísérő intézkedéseket hoznak annak érdekében, hogy az egyablakos ügyintézési pontokat az e cikkben említett információk egyéb közösségi nyelveken való hozzáférhetővé tételére ösztönözzék. Ez nem sérti a tagállamok nyelvhasználatáról szóló jogszabályait.

(6) Az illetékes hatóságoknak a szolgáltatók és a szolgáltatás igénybevevői segítségére vonatkozó kötelezettsége nem kívánja meg ezektől a hatóságoktól, hogy egyedi esetekben jogi tanácsokkal szolgáljanak; kötelezettségük csak a követelmények általános értelmezésére és alkalmazására vonatkozó általános tájékoztatásra terjed ki.

8. cikk

Eljárások elektronikus úton

(1) A tagállamok biztosítják, hogy a szolgáltatási tevékenység nyújtására való jogosultsággal, valamint a szolgáltatási tevékenység gyakorlásával kapcsolatos minden eljárás és alaki követelmény egyszerűen teljesíthető legyen távolról és elektronikus úton az érintett egyablakos ügyintézési pontoknál és az érintett illetékes hatóságoknál.

(2) Az (1) bekezdés nem alkalmazható a szolgáltatás nyújtásához használt helyiség vagy a szolgáltató által használt eszközök ellenőrzésére, továbbá a szolgáltató vagy felelősséggel rendelkező alkalmazottai képességét vagy személyes képességét érintő fizikai vizsgálatra sem.

(3) A Bizottság a 40. cikk (2) bekezdésében említett eljárással összhangban az információs rendszerek interoperabilitásának és az elektronikus eljárások tagállamok közötti használatának elősegítése érdekében részletes szabályokat fogad el e cikk (1) bekezdése végrehajtására, figyelembe véve a közösségi szinten kialakított közös szabványokat.

III. FEJEZET

A SZOLGÁLTATÓK LETELEPEDÉSÉNEK SZABADSÁGA

1. SZAKASZ

Engedélyek

9. cikk

Engedélyezési rendszerek

(1) A tagállamok a szolgáltatási tevékenység nyújtására való jogosultságot, illetve annak gyakorlását nem kötik engedélyezési rendszerhez, kivéve az alábbi feltételek teljesülése esetén:

- a) az engedélyezési rendszer nem alkalmaz hátrányos megkülönböztetést az érintett szolgáltatóval szemben;
- b) az engedélyezési rendszert a közérdeken alapuló kényszerítő indok támasztja alá;

c) a kitűzött cél kevésbé korlátozó intézkedés útján nem valószínűsíthető meg, különösen azért, mert az utólagos ellenőrzésre túl későn kerülne sor ahhoz, hogy az valóban hatékony legyen.

(2) A 39. cikk (1) bekezdésében említett jelentésben a tagállamok megjelölik engedélyezési rendszereiket, és megindokolják az e cikk (1) bekezdésével való összeegyeztethetőségüket.

(3) Ez a szakasz nem alkalmazható az engedélyezési rendszerek olyan elemeire, amelyeket közvetlenül vagy közvetetten más közösségi eszközök szabályoznak.

10. cikk

Az engedély megadására vonatkozó feltételek

(1) Az engedélyezési rendszereknek olyan feltételeken kell alapulniuk, amelyek megakadályozzák az illetékes hatóságokat abban, hogy vizsgálati jogkörüket önkényesen alkalmazzák.

(2) Az (1) bekezdésben említett feltételek:

- a) megkülönböztetésmentesek;
- b) azokat a közérdeken alapuló kényszerítő indok támasztja alá;
- c) arányosak a közérdekhez kapcsolódó céllal;
- d) világosak és egyértelműek;
- e) objektívek;
- f) előzetesen nyilvánosságra hozták azokat;
- g) átláthatók és hozzáférhetők.

(3) Az engedély feltételei új letelepedés esetén nem kettőzhetik meg azokat a követelményeket és ellenőrzéseket, amelyek céljukat tekintve egyenértékűek vagy alapvetően hasonlóak, és amelyek teljesítésére vagy elvégzésére a szolgáltatót más tagállamban ugyanazon tagállamban már kötelezték a 28. cikk (2) bekezdésében említett egyablakos ügyintézési pontok és a szolgáltató az e követelményekre vonatkozó minden szükséges információ rendelkezésre bocsátásával segítik az illetékes hatóság munkáját.

(4) Az engedély biztosítja a szolgáltató számára a szolgáltatási tevékenység nyújtására való jogosultságot vagy a szolgáltatási tevékenység gyakorlását – ideértve a képviselőket, leányvállalatokat, fióktelepeket vagy irodák létrehozását is – a teljes nemzeti területre kiterjedően, kivéve amennyiben minden egyes önálló telephely külön engedélyezését, illetve az engedélynek a nemzeti terület egy bizonyos részére való korlátozását a közérdeken alapuló kényszerítő indok támasztja alá.

(5) Az engedélyt azonnal ki kell adni, amint megfelelő vizsgálattal megállapításra került, hogy az engedélyezés feltételei teljesültek.

(6) Az engedély megadásának esetét kivéve az illetékes hatóságoktól származó bármely döntést, ideértve valamely engedély elutasítását vagy visszavonását is, alapos indokolással kell ellátni, továbbá azoknak a bíróság vagy egyéb fellebbezési hatóság előtt megtámadhatónak kell lenniük.

(7) Ez a cikk nem kérdőjelezi meg a tagállamok engedélyek kiadásával foglalkozó hatóságai között a hatáskörök megosztását regionális vagy helyi szinten.

11. cikk

Az engedély időtartama

(1) A szolgáltató részére megadott engedély nem lehet korlátozott időtartamú, kivéve ha:

- a) az engedély automatikusan megújul vagy csak a követelmények folyamatos teljesítésének függvénye;
- b) a rendelkezésre álló engedélyek száma a közérdeken alapuló kényszerítő indok miatt korlátozott;

vagy

- c) az engedély korlátozott időtartamát a közérdeken alapuló kényszerítő indok támasztja alá.

(2) Az (1) bekezdés nem érinti azt a leghosszabb időtartamot, amelynek lejártá előtt a szolgáltatónak ténylegesen meg kell kezdenie tevékenységét az engedély kézhezvételét követően.

(3) A tagállamok előírják a szolgáltatónak, hogy értesítse a 6. cikkben meghatározott, érintett egyablakos ügyintézési pontot a következő változásokról:

- a) olyan leányvállalatok létrehozásáról, amelyek tevékenysége az engedélyezési rendszer hatálya alá tartozik;
- b) a helyzetében bekövetkező olyan változásokról, amelyek következtében az engedély feltételei már nem teljesülnek.

(4) Ez a cikk nem érinti a tagállamok jogát, hogy az engedélyt visszavonják, ha az engedélyezés feltételei már nem teljesülnek.

12. cikk

Választás több kérelmező közül

(1) Ha a kiadható engedélyek száma valamely tevékenység esetében a rendelkezésre álló természeti erőforrások vagy a technikai lehetőségek szűkössége miatt korlátozott, a tagállamok a lehetséges kérelmezőkre olyan kiválasztási eljárást alkalmaznak, amely teljes mértékben biztosítja a pártatlanságot és az átláthatóságot, ideértve különösen az eljárás megindításával, lefolytatásával és befejezésével kapcsolatos megfelelő nyilvánosságot is.

(2) Az (1) bekezdésben említett esetekben az engedélyt megfelelő korlátozott időtartamra kell megadni, és az nem újulhat meg automatikusan, továbbá nem biztosíthat semmilyen további előnyt annak a szolgáltatónak, akinek engedélye éppen lejárt, vagy bármely, e szolgáltatóval bármilyen kapcsolatban álló személynek.

(3) Az (1) bekezdésre, valamint a 9. és 10. cikkre is figyelemmel, a tagállamok kiválasztási eljárásuk alkalmazása során a közösségi joggal összhangban figyelembe vehetnek a közegészségüggyel, a szociálpolitikai célokkal, az alkalmazottak, illetve az önálló vállalkozók egészségével és biztonságával, a környezetvédelemmel, a kulturális örökség megőrzésével összefüggő megfontolásokat, valamint bármely más, közérdeken alapuló kényszerítő indokot.

13. cikk

Engedélyezési eljárások

(1) Az engedélyezési eljárásoknak és az alaki követelményeknek világosnak kell lenniük, azokat előzetesen nyilvánosságra kell hozni, és a kérelmezők számára biztosítaniuk kell, hogy kérelmük tárgyilagosan és pártatlanul kerül elbírálásra.

(2) Az engedélyezési eljárások és az alaki követelmények nem lehetnek visszatartó erejűek, és nem nehezíthetik meg vagy késleltethetik indokolatlanul a szolgáltatás nyújtását. Könnyen hozzáférhetőnek kell lenniük, továbbá az alkalmazásukból eredő, a kérelmezőket terhelő díjaknak ésszerűnek és arányosnak kell lenniük a szóban forgó engedélyezési eljárások költségével, és nem haladhatják meg az eljárások költségét.

(3) Az engedélyezési eljárások és az alaki követelmények a kérelmezők számára garantálják, hogy kérelmeik a lehető leggyorsabban és minden esetben előzetesen meghatározott és nyilvánosságra hozott ésszerű időtartamon belül kerülnek elbírálásra. Az időtartam számítása az összes irat benyújtásának időpontjától kezdődik. Amennyiben a kérdés összetettsége indokolja, az időtartamot az illetékes hatóság egyszer korlátozott időre meghosszabbíthatja. A meghosszabbításnak és időtartamának kellően megalapozottnak kell lennie, és azokról a kérelmezőt az eredeti határidő lejártá előtt értesíteni kell.

(4) A (3) bekezdéssel összhangban meghatározott vagy meghosszabbított időtartamon belüli válaszadás elmulasztása esetén az engedélyt megadottnak kell tekinteni. Mindazonáltal eltérő rendelkezéseket lehet megállapítani, amennyiben azokat közérdeken alapuló kényszerítő indok támasztja alá, beleértve harmadik felek jogos érdekét is.

(5) Minden engedélykérelmet a lehető leggyorsabban vissza kell igazolni. Az igazolás az alábbiakat tartalmazza:

- a) a (3) bekezdésben említett határidőt;
- b) a rendelkezésre álló jogorvoslati lehetőségeket;

c) adott esetben arra vonatkozó nyilatkozatot, hogy a meghatározott időtartamon belüli válaszadás elmaradása esetén az engedélyt megadottnak kell tekinteni.

(6) Hiányos kérelem esetén a kérelmezőt a lehető legrövidebb időn belül értesíteni kell a kiegészítő dokumentáció benyújtásának szükségességéről, valamint ennek a (3) bekezdésben említett határidőre gyakorolt hatásáról.

(7) Ha egy kérelmet a szükséges eljárások be nem tartása miatt, illetve formai okokból elutasítanak, a kérelmezőt erről a lehető leghamarabb tájékoztatni kell.

2. SZAKASZ

Tiltott vagy értékelendő követelmények

14. cikk

Tiltott követelmények

A tagállamok területükön a szolgáltatási tevékenység nyújtására való jogosultságot vagy annak gyakorlását nem köthetik az alábbi feltételek bármelyikének való megfeleléshez:

1. közvetve vagy közvetlenül az állampolgárságon vagy társaságok esetében a létesítő okirat szerinti székhely helyén alapuló megkülönböztető követelmények, beleértve különösen az alábbiakat:
 - a) a szolgáltatóra, alkalmazottaira, a társaság tulajdonosaira vagy a szolgáltató igazgatósági vagy felügyelő testületeinek tagjaira vonatkozó állampolgársági követelmények;
 - b) olyan követelmény, hogy a szolgáltatónak, alkalmazotainak, a társaság tulajdonosainak vagy a szolgáltató igazgatósági vagy felügyelő testületei tagjainak az adott állam területén lakóhellyel kell rendelkezniük;
2. egynél több tagállamban telephellyel való rendelkezésre, egynél több tagállamban nyilvántartásba való bejegyzésre, vagy szakmai szervezetben vagy szövetségben való tagságra vonatkozó tilalom;
3. a szolgáltató elsődleges vagy másodlagos telephely közti választásának szabadságára vonatkozó korlátozások, különösen a szolgáltatót terhelő kötelezettség, hogy elsődleges telephelye az adott állam területén legyen, vagy a telephely formájának (képviselő, fióktelep vagy leányvállalat) szabad megválasztására vonatkozó korlátozások;
4. viszonyossági feltételek azzal a tagállammal, amelyben a szolgáltató már rendelkezik telephellyel, kivéve az energiára vonatkozó közösségi eszközökben meghatározott viszonyossági feltételeket;

5. olyan gazdasági vizsgálat eseti alkalmazása, amely az engedély megadását gazdasági szükséglet vagy piaci igény fennállásának igazolásához, vagy a tevékenység lehetséges vagy jelenlegi gazdasági hatásainak felméréséhez köti, vagy annak vizsgálatához, hogy a tevékenység az illetékes hatóság által meghatározott gazdasági tervezés céljainak megfelel-e; ez a tiltás nem érinti azokat a tervezési követelményeket, amelyek nem üzleti célokra törekszenek, hanem közérdeken alapuló kényszerítő indokokat szolgálnak;

6. versengő gazdasági szereplők közvetlen vagy közvetett részvétele az engedélyek megadásában – az egyeztető bizottságokban is – vagy az illetékes hatóságok egyéb határozatainak elfogadásában, kivéve a szakmai testületeket vagy szövetségeket vagy más, illetékes hatósággént eljáró szervezeteket; ez a tilalom nem vonatkozik az egyedi engedélykérelmekről eltérő esetekben olyan szervezetekkel folytatott konzultációra, mint a kereskedelmi kamarák vagy a szociális partnerek, sem a széles közönséggel való konzultációra;

7. kötelezettség olyan pénzügyi garancia nyújtására vagy abban való részvételre, illetve olyan biztosítás kötésére, amelyet az adott állam területén letelepedett szolgáltató vagy szerv nyújt. Ez nem érinti a tagállamok lehetőségét, hogy megköveteljék biztosítások vagy pénzügyi garanciák meglétét, és azokat a követelményeket sem, amelyek kollektív kompenzációs alapon való részvételre vonatkoznak, például a szakmai testületek vagy szervezetek tagjai esetén;

8. az adott állam nyilvántartásaiba való, adott időszakon keresztüli előzetes bejegyzésre, vagy az adott tevékenységnek az érintett államban korábbi, adott időszakon keresztüli gyakorlására vonatkozó kötelezettség.

15. cikk

Értékelendő követelmények

(1) A tagállamok megvizsgálják, hogy jogrendszerük a (2) bekezdésben felsorolt követelmények bármelyikét előírja-e, és biztosítják, hogy bármely ilyen követelmény összeegyeztethető legyen a (3) bekezdésben meghatározott feltételekkel. A tagállamok az említett feltételekkel való összeegyeztethetőség érdekében kiigazítják törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseiket.

(2) A tagállamok megvizsgálják, hogy jogrendszerük a szolgáltatási tevékenység nyújtására való jogosultságot vagy a szolgáltatási tevékenység gyakorlását az alábbi megkülönböztetésmentes követelmények bármelyikének való megfeleléshez köti-e:

- a) mennyiségi vagy területi korlátozások, különösen a népesség alapján vagy a szolgáltatók közötti legkisebb földrajzi távolság formájában meghatározott korlátozások;
- b) a szolgáltató kötelezettsége meghatározott jogi formában való működésre;
- c) a társaság tulajdonlására vonatkozó követelmények;

- d) egyéb, a 2005/36/EK irányelvben szabályozott kérdésekre vonatkozó, vagy más közösségi jogszabályokban meghatározott követelményektől eltérő olyan követelmények, amelyek az érintett szolgáltatási tevékenység nyújtásához való jogosultságot – a tevékenység sajátos természete alapján – bizonyos szolgáltatók számára tartják fenn;
- e) ugyanazon állam területén egynél több telephellyel való rendelkezésre vonatkozó tilalom;
- f) az alkalmazottak minimális számát előíró követelmények;
- g) rögzített legalacsonyabb és/vagy legmagasabb díjtételek, amelyeknek a szolgáltatónak meg kell felelnie;
- h) a szolgáltató kötelezettsége, hogy szolgáltatásával együtt egyéb meghatározott szolgáltatásokat is nyújtson.

(3) A tagállamok ellenőrzik, hogy a (2) bekezdésben említett követelmények megfelelnek-e az alábbi feltételeknek:

- a) hátrányos megkülönböztetés tilalma: a követelmények sem közvetlenül, sem közvetve nem lehetnek megkülönböztetőek az állampolgárság, vagy társaságok esetén a létesítő okirat szerinti székhely helye alapján;
- b) szükségesség: a követelményeket a közérdeken alapuló kényszerítő indoknak kell alátámasztania;
- c) arányosság: a követelményeknek alkalmasnak kell lenniük a célok teljesítésének biztosítására, nem haladhatják meg az adott cél teljesítéséhez szükséges mértéket, és nem válthatók ki más, ugyanazt az eredményt biztosító, kevésbé korlátozó intézkedéssel.

(4) Az (1), (2) és (3) bekezdés az általános gazdasági érdekű szolgáltatások területén hozott jogszabályokra csak annyiban vonatkozik, amennyiben e bekezdések alkalmazása jogilag vagy ténylegesen nem akadályozza az ezekre ruházott különleges feladat teljesítését.

(5) A 39. cikk (1) bekezdésében előírt kölcsönös értékelő jelentésben a tagállamok meghatározzák az alábbiakat:

- a) azokat a követelményeket, amelyeket továbbra is fenn kívánnak tartani, és annak indoklása, hogy miért tekintik az adott követelményeket a (3) bekezdésben meghatározott feltételeknek megfelelőnek;
- b) az eltörölt vagy enyhített követelményeket.

(6) 2006. december 28-tól a tagállamok nem vezethetnek be semmilyen új, a (2) bekezdésben felsoroltakkal megegyező típusú követelményt, kivéve, ha a követelmény megfelel a (3) bekezdésben meghatározott feltételeknek.

(7) A tagállamok értesítik a Bizottságot minden új törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezésről, amely a (6) bekezdésben említett követelményeket határozza meg, az adott követelmények indokaival együtt. A Bizottság tájékoztatja a többi tagállamot az érintett rendelkezésekről. Az ilyen értesítés nem akadályozza meg, hogy a tagállamok az adott rendelkezéseket elfogadják.

Az értesítés kézhezvételének időpontjától számított három hónapon belül a Bizottság megvizsgálja minden új követelménynek a közösségi joggal való összeegyeztethetőségét, és adott esetben határozatot fogad el, amelyben az érintett tagállamot felszólítja a követelmények elfogadásától való tartózkodásra vagy azok eltörlésére.

A 98/34/EK irányelvvel összhangban valamely nemzeti jogszabály tervezetéről szóló értesítésnek párhuzamosan az ebben az irányelvben meghatározott értesítés követelményének is meg kell felelnie.

IV. FEJEZET

A SZOLGÁLTATÁSOK SZABAD MOZGÁSA

1. SZAKASZ

A szolgáltatásnyújtás szabadsága és az ehhez kapcsolódó eltérések

16. cikk

A szolgáltatásnyújtás szabadsága

(1) A tagállamok tiszteletben tartják a szolgáltatók jogát, hogy szolgáltatást nyújthassanak a letelepedési helyük szerinti tagállamtól eltérő tagállamban.

A szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállam saját területén biztosítja a szolgáltatási tevékenység nyújtására való jogosultságot és annak szabad gyakorlását.

A tagállamok saját területükön nem köthetik a szolgáltatási tevékenység nyújtására való jogosultságot, vagy annak gyakorlását olyan követelményekhez, amelyek nem tartják tiszteletben a következő alapelveket:

- a) hátrányos megkülönböztetés tilalma: a követelmény sem közvetlenül, sem közvetve nem lehet megkülönböztető az állampolgárság, illetve jogi személyek esetén a letelepedés helye szerinti tagállam tekintetében;
- b) szükségesség: a követelménynek közrendi, közbiztonsági, közegészségügyi és környezetvédelmi szempontból indokoltnak kell lennie;
- c) arányosság: a követelménynek alkalmasnak kell lennie a kitűzött cél elérésének biztosítására, és nem haladhatja meg a cél eléréséhez szükséges mértéket.

(2) A tagállamok nem korlátozhatják a más tagállamban letelepedett szolgáltatók szolgáltatásnyújtásának szabadságát az alábbi követelmények bármelyikének előírásával:

- a) a szolgáltató kötelezettsége, hogy telephellyel rendelkezzen az adott tagállam területén;
- b) a szolgáltató kötelezettsége, hogy engedélyt szerezzen az adott tagállam illetékes hatóságaitól – beleértve az adott állam területén való nyilvántartásba vételt vagy szakmai szervezetbe vagy testületbe való felvételt – kivéve az ezen irányelv vagy más közösségi jogszabály által meghatározott esetekben;
- c) bizonyos formájú vagy típusú infrastruktúrának az adott állam területén való létrehozása tekintetében a szolgáltatót érintő tilalom, beleértve az irodát vagy helyiségeket, amelyekre a szolgáltatónak az adott szolgáltatás nyújtásához szüksége van;
- d) olyan sajátos szerződéses megállapodások alkalmazása a szolgáltató és a szolgáltatás igénybevevője között, amelyek megakadályozzák vagy korlátozzák az önálló vállalkozók általi szolgáltatásnyújtást;
- e) a szolgáltató kötelezettsége, hogy rendelkezzen a tagállam illetékes hatósága által kiállított, a szolgáltatási tevékenység gyakorlásához szükséges azonosító dokumentummal;
- f) a szolgáltatás szerves részét képező felszerelések és anyagok használatát érintő követelmények, kivéve a munkahelyi egészségvédelem és biztonság szempontjából szükséges követelményeket;
- g) a 19. cikkben említett, a szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó korlátozások.

(3) A szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállam nem akadályozható abban, hogy követelményeket írjon elő a szolgáltatói tevékenység nyújtásával kapcsolatban, amennyiben azok közrendi, közbiztonsági, közegészségügyi, illetve környezetvédelmi szempontból indokoltak, és összhangban vannak az (1) bekezdéssel. Az adott tagállam abban sem akadályozható meg, hogy a közösségi joggal összhangban a foglalkoztatási feltételekre vonatkozó saját szabályait alkalmazza, beleértve a kollektív megállapodásokban meghatározott feltételeket is.

(4) 2011. december 28-ig a Bizottság a tagállamokkal és a szociális partnerekkel közösségi szinten folytatott konzultációt követően jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak e cikk alkalmazásáról, amelyben megvizsgálja, hogy szükséges-e az ezen irányelv által érintett szolgáltatási tevékenységek tekintetében harmonizációs intézkedéseket javasolni.

17. cikk

További eltérések a szolgáltatásnyújtás szabadságának elvétől

A 16. cikk nem alkalmazandó a következőkre:

1. Másik tagállamban nyújtott általános gazdasági érdekű szolgáltatások, többek között:
 - a) a postai ágazatban a közösségi postai szolgáltatások belső piacának fejlesztésére és a szolgáltatás minőségének javítására vonatkozó közös szabályokról szóló, 1997. december 15-i 97/67/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv ⁽¹⁾ hatálya alá tartozó szolgáltatások;
 - b) a villamosenergia-ágazatban a villamos energia belső piacára vonatkozó közös szabályokról szóló, 2003. június 26-i 2003/54/EK irányelv ⁽²⁾ hatálya alá tartozó szolgáltatások;
 - c) a gázágazatban a földgáz belső piacára vonatkozó közös szabályokról szóló, 2003. június 26-i 2003/55/EK irányelv ⁽³⁾ hatálya alá tartozó szolgáltatások;
 - d) vízelosztási és -ellátási szolgáltatás, valamint szennyvízzel kapcsolatos szolgáltatások;
 - e) hulladékkezelés;
2. a 96/71/EK irányelv hatálya alá tartozó kérdések;
3. a személyes adatok feldolgozása vonatkozásában az egyének védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról szóló, 1995. október 24-i 95/46/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv ⁽⁴⁾ hatálya alá tartozó kérdések;
4. az ügyvédi szolgáltatásnyújtás szabadsága tényleges gyakorlásának elősegítéséről szóló, 1977. március 22-i 77/249/EGK tanácsi irányelv ⁽⁵⁾ hatálya alá tartozó kérdések;
5. az adósságok bírói úton történő behajtása;

⁽¹⁾ HL L 15., 1998.1.21., 14. o. A legutóbb az 1882/2003/EK rendelettel (HL L 284., 2003.10.31., 1. o.) módosított irányelv.

⁽²⁾ HL L 176., 2003.7.15., 37. o. A legutóbb a 2006/653/EK Bizottság határozata (HL L 270., 2006.9.29., 72. o.) módosított irányelv.

⁽³⁾ HL L 176., 2003.7.15., 57. o.

⁽⁴⁾ HL L 281., 1995.11.23., 31. o. A legutóbb az 1882/2003/EK rendelettel módosított irányelv.

⁽⁵⁾ HL L 78., 1977.3.26., 17. o. A legutóbb a 2003-as csatlakozási okmánnyal módosított irányelv.

6. a 2005/36/EK irányelv II. címének hatálya alá tartozó kérdések, valamint a szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállamok azon követelményei, amelyek egy tevékenységet bizonyos szakmának tartanak fenn;

7. az 1408/71/EGK rendelet hatálya alá tartozó kérdések;

8. a személyek szabad mozgásához és a tartózkodási helyükhöz kapcsolódó adminisztratív formákhoz vonatkozásában a 2004/38/EK irányelvnek a szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállam illetékes hatóságai előtt a kedvezményezettek által elvégzendő adminisztratív formákat megállapító rendelkezéseinek hatálya alá tartozó kérdések;

9. azon harmadik országbeli állampolgárok vonatkozásában, akik szolgáltatásnyújtással összefüggésben másik tagállamba költöznek, a tagállamok azon lehetősége, hogy vízumot vagy tartózkodási engedélyt kérjenek azon harmadik országbeli állampolgároktól, akik nem tartoznak a közös határokon történő ellenőrzések fokozatos megszüntetéséről szóló 1985. június 14-i Schengeni Megállapodás végrehajtásáról szóló egyezmény ⁽¹⁾ 21. cikkében előírt kölcsönös elismerési rendszer hatálya alá, vagy az a lehetőség, hogy a harmadik országbeli állampolgárokat arra kötelezzék, hogy a szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállamba történő beutazáskor vagy azt követően jelentkezzenek az illetékes hatóságoknál;

10. a hulladékszállítás vonatkozásában az Európai Közösségen belüli, az oda irányuló és az onnan kifelé történő hulladékszállítás felügyeletéről és ellenőrzéséről szóló, 1993. február 1-jei 259/93/EGK tanácsi rendelet ⁽²⁾ hatálya alá tartozó kérdések;

11. szerzői jog, szomszédos jogok, a félvezető termékek topográfiájának oltalmáról szóló, 1986. december 16-i 87/54/EGK tanácsi irányelvben ⁽³⁾ és az adatbázisok jogi védelméről szóló, 1996. március 11-i 96/9/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvben ⁽⁴⁾ foglalt jogok, valamint iparjogvédelem;

12. jogszabály értelmében közjegyző közreműködését igénylő eljárások;

13. az éves beszámolók és összevont (konszolidált) éves beszámolók kötelező könyvvizsgálatáról szóló, 2006. május 17-i 2006/43/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv ⁽⁵⁾ hatálya alá tartozó kérdések;

14. más tagállamban bérelt járművek nyilvántartásba vétele;

⁽¹⁾ HL L 239., 2000.9.22., 19. o. A legutóbb az 1160/2005/EK európai parlamenti és tanácsi rendelettel (HL L 191., 2005.7.22., 18. o.) módosított egyezmény.

⁽²⁾ HL L 30., 1993.2.6., 1. o. A legutóbb a 2557/2001/EK bizottsági rendelettel (HL L 349., 2001.12.31., 1. o.) módosított rendelet.

⁽³⁾ HL L 24., 1987.1.27., 36. o.

⁽⁴⁾ HL L 77., 1996.3.27., 20. o.

⁽⁵⁾ HL L 157., 2006.6.9., 87. o.

15. a nemzetközi magánjog szabályai értelmében meghatározott, a szerződéses és szerződésen kívüli kötelekkel foglalkozó rendelkezések, beleértve a szerződések formáját.

18. cikk

Eseti eltérések

(1) A 16. cikktől eltérve és kizárólag rendkívüli körülmények esetén valamely tagállam a másik tagállamban letelepedett szolgáltató tekintetében a szolgáltatások biztonságára vonatkozó intézkedéseket hozhat.

(2) Az (1) bekezdésben megállapított intézkedéseket kizárólag a 35. cikkben meghatározott kölcsönös segítségnyújtási eljárás betartása és valamennyi alábbi feltétel teljesülése esetén lehet meghozni:

a) azokat a nemzeti rendelkezéseket, amelyekkel összhangban az intézkedést meghozták, a szolgáltatások biztonsága területén közösségi szinten nem harmonizálták;

b) az intézkedések a szolgáltatás igénybevevője számára magasabb szintű védelmet biztosítanak, mint amelyet a letelepedés helye szerinti tagállam által annak saját nemzeti rendelkezéseivel összhangban hozott intézkedés jelentene;

c) a letelepedés helye szerinti tagállam nem hozott intézkedéseket, vagy a hozott intézkedések a 35. cikk (2) bekezdésében említett intézkedésekhez viszonyítva elégtelenek;

d) az intézkedések arányosak.

(3) Az (1) és (2) bekezdés nem sérti a közösségi eszközökben megállapított, a szolgáltatásnyújtás szabadságát biztosító vagy az attól eltéréseket megengedő rendelkezéseket.

2. SZAKASZ

A szolgáltatás igénybevevőinek jogai

19. cikk

Tiltott korlátozások

A tagállamok nem támaszthatnak a szolgáltatás igénybevevőjével szemben olyan követelményeket, amelyek egy másik tagállamban letelepedett szolgáltató által nyújtott szolgáltatás igénybevételét korlátozzák, különös tekintettel az alábbi követelményekre:

a) a saját illetékes hatóságaitól engedély beszerzésére, vagy a saját illetékes hatóságaiknak szóló nyilatkozat tételére vonatkozó kötelezettség;

- b) pénzügyi támogatás nyújtásának megkülönböztető korlátozása a szolgáltató egy másik tagállamban történt letelepedése vagy a szolgáltatásnyújtás helye okán.

20. cikk

A megkülönböztetés tilalma

(1) A tagállamok biztosítják, hogy a szolgáltatás igénybevevőjére ne vonatkozzanak megkülönböztető előírások állampolgársága vagy lakóhelye alapján.

(2) A tagállamok biztosítják, hogy a szolgáltatás igénybevételének a szolgáltató által nyilvánosságra hozott általános feltételei nem tartalmazzanak a szolgáltatás igénybevevőjének állampolgársága vagy lakóhelye szerinti megkülönböztető rendelkezéseket, de nem zárják ki eleve az igénybevételi feltételek különbözőségének lehetőségét, amennyiben azt objektív kritériumok közvetlenül indokolják.

21. cikk

Segítségnyújtás a szolgáltatás igénybevevői számára

(1) A tagállamok biztosítják, hogy a szolgáltatás igénybevevői a lakóhelyük szerinti tagállamban hozzáférjenek az alábbi információkhoz:

- a) a szolgáltatási tevékenység nyújtására való jogosultságra és annak gyakorlására vonatkozó, a többi tagállamban alkalmazandó előírásokkal kapcsolatos – különösen a fogyasztóvédelemre vonatkozó – általános információk;
- b) a szolgáltató és a szolgáltatás igénybevevője között felmerülő vita esetén rendelkezésre álló jogorvoslati lehetőségekre vonatkozó általános információk;
- c) olyan szövetségeknek vagy szervezeteknek – többek között az európai fogyasztói központok hálózata központjainak – az elérhetősége, ahol a szolgáltatók vagy a szolgáltatás igénybevevői gyakorlati segítséget kaphatnak.

Adott esetben az illetékes hatóságok által adott tanácshoz egyszerű, lépésenkénti gyakorlati útmutatót is mellékelnek. A tájékoztatást és segítségnyújtást világos és egyértelmű módon kell biztosítani, távolról, elektronikus úton is könnyen hozzáférhetőnek és naprakésznek kell lennie.

(2) A tagállamok az (1) bekezdésben említett feladat felelősségét átruházzák az egyablakos ügyintézési pontokra vagy bármely egyéb szervre, mint például az európai fogyasztói központok hálózatának központjaira, a fogyasztói érdekképviseletekre vagy az európai tájékoztatási központokra.

A tagállamok tájékoztatják a Bizottságot a kijelölt szervek nevééről és elérhetőségéről. A Bizottság ezt az információt valamennyi tagállamnak továbbítja.

(3) Az (1) és (2) bekezdésben meghatározott követelmények teljesítése érdekében a szolgáltatás igénybevevője által megkeresett szerv szükség esetén kapcsolatba lép az érintett tagállam illetékes szervével. Ez utóbbi a lehető leghamarabb megküldi a kért információt a kérelmező szerv számára, amely az információt továbbítja a szolgáltatás igénybevevője részére. A tagállamok biztosítják, hogy a fent említett szervek egymásnak kölcsönösen segítséget nyújtanak, és minden lehetséges intézkedést meghoznak a hatékony együttműködés érdekében. A tagállamok a Bizottsággal együtt az (1) bekezdés végrehajtásához szükséges gyakorlati intézkedéseket hoznak.

(4) A Bizottság a 40. cikk (2) bekezdésében említett eljárással összhangban elfogadja az e cikk (1), a (2) és a (3) bekezdése végrehajtásához szükséges intézkedéseket, meghatározva a különböző tagállamok szervei közötti információcseréi technikai mechanizmusait, különös tekintettel az információs rendszerek interoperabilitására, a közös szabványok figyelembevételével.

V. FEJEZET

A SZOLGÁLTATÁSOK MINŐSÉGE

22. cikk

A szolgáltatókra és szolgáltatásaikra vonatkozó információk

(1) A tagállamok biztosítják, hogy a szolgáltatók a szolgáltatás igénybevevőinek rendelkezésére bocsátják az alábbi információkat:

- a) a szolgáltató neve, jogállása és jogi formája, telephelyének természetbeni címe, valamint a vele történő gyors kapcsolatfelvételt és a közvetlen, valamint – adott esetben – elektronikus úton történő kommunikációt lehetővé tevő elérhetőségei;
- b) ha a szolgáltató cégjegyzékbe vagy ehhez hasonló közhiteली nyilvántartásba be van jegyezve, a nyilvántartás megnevezése és a szolgáltató nyilvántartási száma, vagy az adott nyilvántartásban szereplő ezzel egyenértékű azonosító;
- c) amennyiben a tevékenység engedélyezési eljáráshoz kötött, az érintett illetékes hatóság vagy az egyablakos ügyintézési pont adatai;
- d) ha a szolgáltató hozzáadottértékadó-köteles tevékenységet folytat, a tagállamok forgalmi adóra vonatkozó jogszabályainak összehangolásáról – közös hozzáadottértékadó-rendszer: egységes adóalap-megállapítás – szóló, 1977. május 17-i 77/388/EKG hatodik tanácsi irányelv ⁽¹⁾ 22. cikkének (1) bekezdésében említett azonosító szám;

⁽¹⁾ HL L 145., 1977.6.13., 1. o. A legutóbb a 2006/18/EK irányelvvel (HL L 51., 2006.2.22., 12. o.) módosított irányelv.

- e) szabályozott szakmák esetén bármely olyan szakmai testület vagy hasonló intézmény, amelynél a szolgáltatót bejegyezték, a szakmai cím és a címet kibocsátó tagállam;
- f) a szolgáltató által használt általános feltételek és záradékok, amennyiben vannak ilyenek;
- g) a szolgáltató által használt, a szerződésre és/vagy az illetékes bíróságokra alkalmazandó jogra vonatkozó szerződésbeli záradékok megléte, amennyiben vannak ilyenek;
- h) amennyiben van ilyen, jogszabály által nem kötelezően előírt értékesítés utáni garancia megléte;
- i) a szolgáltatás ára, amennyiben a szolgáltató az árat egy adott szolgáltatástípusra előre meghatározza;
- j) a szolgáltatás főbb jellemzői, ha szöveggörnyezetből még nem tűnik ki világosan;
- k) a 23. cikk (1) bekezdésében említett biztosítás vagy garanciák, különös tekintettel a biztosító vagy garanciát adó elérhetőségére és a biztosítás vagy garancia területi hatályára.
- (2) A tagállamok biztosítják, hogy – a szolgáltató választása szerint – az (1) bekezdésben említett információk:
- a) nyújtását a szolgáltató saját kezdeményezésre maga végezze;
- b) a szolgáltatás igénybevevője számára a szolgáltatásnyújtás vagy a szerződés megkötésének helyszínén könnyen hozzáférhetőek legyenek;
- c) a szolgáltató által megadott címen keresztül a szolgáltatás igénybevevője számára elektronikus úton könnyen hozzáférhetőek legyenek;
- d) a szolgáltató által a szolgáltatás igénybevevője számára adott valamennyi, a nyújtott szolgáltatást részletesen leíró tájékoztató anyagban megjelenjenek.
- b) a szabályozott szakmákat illetően a letelepedés helye szerinti tagállamban alkalmazandó szakmai szabályokra való hivatkozás és az azokhoz való hozzáférés módja;
- c) az adott szolgáltatáshoz közvetlenül kapcsolódó több ágazatot átfogó tevékenységekre és partnerségekre vonatkozó információk, valamint az összeférhetetlenség megelőzése érdekében hozott intézkedések. Ezt az információt minden olyan tájékoztató anyagnak tartalmaznia kell, amelyben a szolgáltatók részletes leírást adnak szolgáltatásaikról;
- d) minden, a szolgáltatóra vonatkozó magatartási kódex azzal a címmel együtt, ahol ezek a kódexek elektronikus úton elérhetőek, megjelölve a rendelkezésre álló nyelvi változatokat;
- e) ha a szolgáltató olyan magatartási kódex hatálya alá tartozik, vagy olyan szakmai szövetség vagy szakmai testület tagjaként működik, mely a viták nem jogi úton történő rendezését írja elő, erre vonatkozó tájékoztatás. A szolgáltató megjelöli, miként lehet a viták nem jogi úton történő rendezésének jellemzőiről és feltételeiről részletes információkhoz jutni.
- (4) A tagállamok biztosítják, hogy az ezzel a fejezettel összhangban a szolgáltató által kötelezően nyújtandó információ rendelkezésre bocsátása vagy közlése világos és egyértelmű formában, a szerződés megkötése, vagy – ha nincs írásos szerződés – a szolgáltatás nyújtása előtt kellő időben megtörténjék.
- (5) Az e fejezetben meghatározott tájékoztatási követelmények a közösségi jogszabályokban már előírt követelményeken felül értendőek, és nem akadályozzák meg a tagállamokat abban, hogy a területükön letelepedett szolgáltatókra alkalmazandó további tájékoztatási követelményeket írjanak elő.
- (6) A Bizottság a 40. cikk (2) bekezdésében említett eljárással összhangban bizonyos tevékenységek sajátos jellegének megfelelően meghatározhatja az e cikk (1) és (3) bekezdésében előírt információ tartalmát, valamint meghatározhatja e cikk (2) bekezdése végrehajtásának gyakorlati módjait.

23. cikk

Szakmai felelősségbiztosítás és garanciák

- (3) A tagállamok biztosítják, hogy a szolgáltatók – a szolgáltatás igénybevevőjének kérésére – rendelkezésre bocsátják az alábbi kiegészítő információkat:
- a) amennyiben a szolgáltató nem határozza meg előre az árat egy adott szolgáltatástípusra, a szolgáltatás ára, vagy ha pontos ár nem adható meg, az ár kiszámításának módja, hogy a szolgáltatás igénybevevője ellenőrizni tudja az árat, vagy egy kellően részletes becslés;
- (1) A tagállamok biztosíthatják, hogy azok a szolgáltatók, amelyeknek szolgáltatásai a szolgáltatás igénybevevőjének vagy harmadik személynek az egészségére vagy biztonságára, vagy a szolgáltatás igénybevevőjének anyagi biztonságára közvetlen és kiemelt kockázatot jelentenek, a kockázat jellegének és mértékének megfelelő szakmai felelősségbiztosítást kössenek, vagy a célja tekintetében azzal egyenértékű vagy ahhoz lényegében hasonló garanciát nyújtsanak vagy hasonló intézkedést hozzanak.

(2) Ha a szolgáltató a területükön letelepszik, a tagállamok nem követelhetik meg azt, hogy a szolgáltató szakmai felelősségbiztosítással vagy garanciával rendelkezzen, amennyiben a szolgáltató egy másik tagállamban, ahol már letelepedett, célja tekintetében, és a biztosított kockázatra, a biztosított összegre vagy a garancia felső korlátjára vonatkozó fedezet és a fedezet alóli lehetséges kivételek tekintetében egyenértékű vagy lényegében hasonló garanciával rendelkezik. Amennyiben az egyenértékűség csak részleges, a tagállamok kiegészítő garanciát kérhetnek azokra a szempontokra, amelyekre a garancia nem vonatkozik.

Ha valamely tagállam a területén letelepedett szolgáltatót szakmai felelősségbiztosítás megkötésére vagy bármely más garancia nyújtására kötelezi, a tagállamnak a más tagállamban letelepedett hitelintézet vagy biztosító társaság ilyen biztosítási fedezetre vonatkozó igazolását elégséges bizonyítékként kell elfogadnia.

(3) Az (1) és (2) bekezdés nem érinti a más közösségi eszközök által előírt szakmai felelősségbiztosításra és garanciára vonatkozó szabályozást.

(4) Az (1) bekezdés végrehajtásához a Bizottság a 40. cikk (2) bekezdésében említett szabályozási eljárásnak megfelelően összeállíthatja azon szolgáltatások jegyzékét, amelyek rendelkeznek az e cikk (1) bekezdésében említett jellemzőkkel. A Bizottság a 40. cikk (3) bekezdésével összhangban olyan intézkedéseket is elfogadhat, amelyek célja az ezen irányelv nem alapvető fontosságú elemeinek kiegészítéssel történő módosítása annak meghatározására szolgáló közös kritériumok megállapításával, hogy mi felel meg a kockázat jellegének és mértékének az e cikk (1) bekezdésében említett biztosítás vagy garanciák alkalmazásában.

(5) E cikk alkalmazásában:

- „közvetlen és kiemelt kockázat”: közvetlenül a szolgáltatásnyújtásból eredő kockázat;
- „egészség és biztonság”: a szolgáltatás igénybevevője vagy harmadik személy vonatkozásában a halál vagy súlyos személyi sérülés megelőzése;
- „anyagi biztonság”: a szolgáltatás igénybevevője vonatkozásában jelentős pénzvészteség vagy tulajdon értékében bekövetkező jelentős veszteség megelőzése;
- „szakmai felelősségbiztosítás”: a szolgáltató által megkötött biztosítás a szolgáltatás igénybevevőjével és – adott esetben – harmadik személlyel szemben esetlegesen felmerülő, a szolgáltatás nyújtásából származó kötelezettség fedezésére.

24. cikk

A szabályozott szakmák által nyújtott kereskedelmi tájékoztatás

(1) A tagállamok eltörlik a szabályozott szakmák által nyújtott kereskedelmi tájékoztatásra vonatkozó valamennyi teljes körű tilalmat.

(2) A tagállamok biztosítják, hogy a szabályozott szakmák által nyújtott kereskedelmi tájékoztatás megfeleljen a közösségi joggal összhangban levő szakmai szabályoknak, amelyek különösen a szakma függetlenségére, méltóságára és tisztességére, továbbá a szakmai titoktartásra vonatkoznak, az egyes szakmák sajátosságainak megfelelően. A kereskedelmi tájékoztatásról szóló szakmai szabályoknak megkülönböztetéstől mentesnek és árányosnak kell lenniük, és azokat a közérdeken alapuló kényszerítő indokkal kell alátámasztani.

25. cikk

Több ágazatot átfogó tevékenységek

(1) A tagállamok biztosítják, hogy a szolgáltatókra ne vonatkozzanak olyan követelmények, amelyek egy adott konkrét tevékenység kizárólagos folytatására kötelezik őket, vagy amelyek különböző tevékenységek közös vagy partneri keretek között történő folytatását korlátozzák.

Ilyen követelmények azonban vonatkozhatnak a következő szolgáltatókra:

- a) a szabályozott szakmák, amennyiben ez az egyes szakmák sajátos természetének megfelelő szakmai etikai és magatartási szabályoknak való megfelelés biztosításához indokolt, valamint függetlenségük és pártatlanságuk biztosításához szükséges;
- b) minősítést, akkreditációt, műszaki ellenőrzést végző, vizsgálatokra vagy kísérletekre irányuló szolgáltatásokat nyújtó szolgáltatók, amennyiben ez függetlenségük és pártatlanságuk biztosításához indokolt.

(2) Amennyiben az (1) bekezdés a) és b) pontjában említett szolgáltatók között engedélyezett több ágazatot átfogó tevékenységek végzése, a tagállamok biztosítják az alábbiakat:

- a) bizonyos tevékenységek közötti összeférhetetlenség és összeegyeztethetlenség elkerülése;
- b) a bizonyos tevékenységek gyakorlásához megkövetelt függetlenség és pártatlanság fennállása;
- c) a különböző tevékenységekre vonatkozó szakmai etikai és magatartási szabályok egymással való összeegyeztethetősége, különösen a szakmai titoktartás tekintetében.

(3) A 39. cikk (1) bekezdésében említett jelentésben a tagállamok megjelölik, hogy mely szolgáltatók tartoznak az e cikk (1) bekezdésében meghatározott követelmények hatálya alá, továbbá megadják e követelmények tartalmát és azokat az okokat, amelyek alapján azokat indokoltnak tartják.

26. cikk

A szolgáltatások minőségére vonatkozó politika

(1) A tagállamok a Bizottsággal együttműködve kísérő intézkedéseket hoznak, melyek a szolgáltatókat arra ösztönzik, hogy a szolgáltatásnyújtás minőségének biztosítása érdekében önkéntes alapon lépjenek fel, különösen a következő módszerek valamelyikét alkalmazva:

- a) tevékenységeik független vagy akkreditált testületek általi minősítése vagy értékelése;
- b) saját minőségbiztosítási chartájuk elkészítése, vagy közösségi szintű szakmai testületek által készített minőségbiztosítási charta- vagy minőséget igazoló címke-rendszerben való részvétel.

(2) A tagállamok biztosítják, hogy a szolgáltatásokhoz kapcsolódó egyes címkék jelentőségére, valamint a címkék és egyéb minőségi megjelölések használatának feltételeire vonatkozó információk a szolgáltatás igénybevevői és a szolgáltatók számára könnyen hozzáférhetők legyenek.

(3) A tagállamok a Bizottsággal együttműködve kísérő intézkedéseket hoznak, amelyek a területükön működő szakmai testületeket, valamint a kereskedelmi és kézműves kamarákat és fogyasztói érdekképviselőket közösségi szintű együttműködésre ösztönzik a szolgáltatásnyújtás minőségének javítása érdekében, különösen azáltal, hogy a szolgáltatók szakértelmének értékelését megkönnyítik.

(4) A tagállamok a Bizottsággal együttműködve kísérő intézkedéseket hoznak, amelyek a szolgáltatásnyújtás minőségével és hiányosságaival kapcsolatos független, elsősorban a fogyasztói érdekképviselők által végzett értékelések – különösen a közösségi szintű összehasonlító kísérletek és vizsgálatok – kidolgozását, továbbá az eredmények ismertetését ösztönzik.

(5) A tagállamok a Bizottsággal együttműködésben ösztönzik az önkéntes európai szabványok kidolgozását, a különböző tagállamok szolgáltatói által nyújtott szolgáltatások összegegyeztetettségének, a szolgáltatás igénybevevőikhez eljutó tájékoztatás és a szolgáltatásnyújtás minőségének javítása érdekében.

27. cikk

Viták ügyek rendezése

(1) A tagállamok megteszik a szükséges általános intézkedéseket annak biztosítására, hogy a szolgáltatók megadják elérhetőségüket, elsősorban postai címet, faxszámot vagy e-mail címet és telefonszámot, amelyre a szolgáltatás valamennyi igénybevevője – beleértve a más tagállamban lakóhellyel rendelkezőket is – továbbíthatja panaszát, illetve ahol az érintett szolgáltatásról tájékoztatást kérhet. A szolgáltatók megadják a székhelyük címét is, ha az nem egyezik meg a levelezési címükkel.

A tagállamok megteszik a szükséges általános intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a szolgáltatók az első albekezdésben említett panaszokra a lehető legrövidebb időn belül válaszoljanak, valamint mindent megtegyenek a kielégítő megoldás érdekében.

(2) A tagállamok megteszik a szükséges általános intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a szolgáltatókat az ezen irányelvben meghatározott tájékoztatási kötelezettségek teljesítésére, továbbá a tájékoztatás pontosságának igazolására kötelezzék.

(3) Amennyiben valamely bírósági határozat betartásához pénzügyi biztosítékra van szükség, a tagállamok egy másik tagállamban letelepedett hitelintézet vagy biztosító által nyújtott, egyenértékű biztosítékokat is elismernek. Az ilyen hitelintézetek a tagállamokban a 2006/48/EK irányelv, az ilyen biztosítók pedig – értelemszerűen – az életbiztosítás körén kívül eső közvetlen biztosítási tevékenység megkezdésére és gyakorlására vonatkozó törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések összehangolásáról szóló, 1973. július 24-i 73/239/EGK első tanácsi irányelv⁽¹⁾, valamint az életbiztosításról szóló, 2002. november 5-i 2002/83/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv⁽²⁾ szerint engedélykötelesek.

(4) A tagállamok megteszik a szükséges általános intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy azok a szolgáltatók, amelyek olyan magatartási kódex hatálya alá tartoznak, illetve olyan szakmai szövetség vagy szakmai testület tagjaként működnek, amelyek a viták peren kívüli eljárások útján történő rendezését írják elő, a szolgáltatás igénybevevőjét ennek megfelelően tájékoztassák, és ezt a tényt minden, a szolgáltatásaikat részletesen ismertető anyagban megemlítsék, továbbá meghatározzák, hogyan lehet ezen eljárások jellemzőiről, illetve alkalmazási feltételeiről részletes tájékoztatáshoz jutni.

VI. FEJEZET

IGAZGATÁSI EGYÜTTMŰKÖDÉS

28. cikk

Kölcsönös segítségnyújtás – Általános kötelezettségek

(1) A tagállamok egymásnak kölcsönösen segítséget nyújtanak, és a hatékony együttműködés érdekében intézkedéseket hoznak a szolgáltatók és az általuk nyújtott szolgáltatások felügyeletének biztosítására.

(2) E fejezet alkalmazásában a tagállamok egy vagy több kapcsolattartó pontot jelölnek ki, amelyek elérhetőségéről tájékoztatják a többi tagállamot és a Bizottságot. A Bizottság közlést tesz és rendszeresen naprakésszé teszi a kapcsolattartó pontok jegyzékét.

⁽¹⁾ HL L 228., 1973.8.16., 3. o. A legutóbb a 2005/68/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel (HL L 323., 2005.12.9., 1. o.) módosított irányelv.

⁽²⁾ HL L 345., 2002.12.19., 1. o. A legutóbb a 2005/68/EK irányelvvel módosított irányelv.

(3) Az e fejezet szerinti tájékoztatási kérelmeknek, valamint az ellenőrzések és vizsgálatok végzésére irányuló kérelmeknek kellően megalapozottnak kell lenniük, különösen azért, hogy meg kell jelölniük a kérelem indokát. Az átadott információkat kizárólag abban az esetben lehet felhasználni, amellyel kapcsolatban kérték őket.

(4) Abban az esetben, ha egy másik tagállam illetékes hatóságaitól segítségnyújtási kérelem érkezik, a tagállamok biztosítják, hogy a területükön letelepedett szolgáltatók – nemzeti jogszabályaiknak megfelelően – valamennyi, a tevékenységük felügyeletéhez szükséges információt megadják illetékes hatóságaiknak.

(5) Ha az adott tagállamnak nehézséget okoz a tájékoztatás iránti kérelem teljesítése vagy az ellenőrzések és vizsgálatok lefolytatása, a megoldás érdekében a tagállam erről gyorsan tájékoztatja a kérelmező tagállamot.

(6) A tagállamok a lehető legrövidebb határidőn belül, elektronikus úton továbbítják a más tagállamok vagy a Bizottság által kért információkat.

(7) A tagállamok biztosítják, hogy a szolgáltatókat tartalmazó olyan nyilvántartásokba, amelyekbe a területükön működő illetékes hatóságok betekintheznek, a többi tagállam megfelelő illetékes hatóságai is azonos feltételek mellett betekintheszenek.

(8) A tagállamok tájékoztatják a Bizottságot az olyan esetekről, amikor más tagállamok nem teljesítik kölcsönös segítségnyújtási kötelezettségeiket. Amennyiben szükséges, a Bizottság megteszi a megfelelő lépéseket – ideértve a Szerződés 226. cikkében előírt eljárásokat is – annak érdekében, hogy az érintett tagállamok eleget tegyenek kölcsönös segítségnyújtási kötelezettségeiknek. A Bizottság időről időre tájékoztatja a tagállamokat a kölcsönös segítségnyújtási rendelkezések működéséről.

29. cikk

Kölcsönös segítségnyújtás – a letelepedés helye szerinti tagállam általános kötelezettségei

(1) Tekintettel a más tagállamban szolgáltatást nyújtó szolgáltatókra, a letelepedés helye szerinti tagállam más tagállamok kérésére tájékoztatást nyújt a területén letelepedett szolgáltatókról, és különösen igazolja, hogy valamely szolgáltató az ő területén telepedett le, és – tudomása szerint – tevékenységét nem jogellenes módon gyakorolja.

(2) A letelepedés helye szerinti tagállam elvégzi a valamely másik tagállam által kért ellenőrzéseket és vizsgálatokat, és a másik tagállamot az eredményekről, illetve adott esetben a megtett intézkedésekről tájékoztatja. Ennek során az illetékes hatóságok a saját tagállamukban rájuk ruházott hatáskör mértékéig

járnak el. Az illetékes hatóságok dönthetnek az egyes egyedi esetekben foganatosítandó legmegfelelőbb intézkedésekről annak érdekében, hogy a másik tagállam kérelmének eleget tegyenek.

(3) Amennyiben a letelepedés helye szerinti tagállam ténylegesen tudomást szerez valamely – a területén letelepedett és más tagállamokban szolgáltatásokat nyújtó – szolgáltató által tanúsított bármilyen olyan magatartásról vagy konkrét cselekményről, amely – tudomása szerint – a személyek egészségét vagy biztonságát vagy a környezetet súlyosan károsíthatná, erről a lehető legrövidebb időn belül tájékoztatja az összes többi tagállamot és a Bizottságot.

30. cikk

A letelepedés helye szerinti tagállam által gyakorolt felügyelet a szolgáltató ideiglenesen másik tagállamba való költözése esetén

(1) A 31. cikk (1) bekezdésében nem foglalt esetekben a letelepedés helye szerinti tagállam biztosítja, hogy a követelményeinek való megfelelés felügyelete a nemzeti jogában előírt felügyeleti jogkörrel összhangban történjék, különösen a szolgáltató letelepedésének helyén végzett felügyeleti intézkedések révén.

(2) A letelepedés helye szerinti tagállam nem tartózkodhat a területén a felügyeleti vagy végrehajtási intézkedések meghozatalától azzal az indokkal, hogy a szolgáltatást másik tagállamban nyújtották, vagy a szolgáltatás más tagállamban okozott kárt.

(3) Az (1) bekezdés szerinti kötelezettség nem teszi kötelezővé a letelepedés helye szerinti tagállam számára, hogy a szolgáltatásnyújtás szerinti tagállam területén ténymegállapító szemléket és ellenőrzéseket végezzen. Az ilyen szemléket és ellenőrzéseket – a letelepedés helye szerinti tagállam hatóságainak kérelmére, a 31. cikkel összhangban – annak a tagállamnak a hatóságai végzik, ahol a szolgáltató ideiglenesen működik.

31. cikk

A szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállam által gyakorolt felügyelet a szolgáltató ideiglenesen másik tagállamba való költözése esetén

(1) A 16. vagy 17. cikk értelmében alkalmazható nemzeti követelmények tekintetében a szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállam felelős a szolgáltató által a területén végzett tevékenység felügyeletéért. A közösségi joggal összhangban a szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállam:

a) minden szükséges intézkedést megtesz annak biztosítása érdekében, hogy a szolgáltató megfeleljen a szolgáltatási tevékenység nyújtására való jogosultságra és annak gyakorlására vonatkozó követelményeknek;

- b) elvégzi a szolgáltatás felügyeletéhez szükséges szemléket, ellenőrzéseket és vizsgálatokat.

(2) Az (1) bekezdésben említettektől eltérő követelmények tekintetében, ha egy szolgáltató szolgáltatásnyújtás céljából ideiglenesen egy másik tagállamba költözik anélkül, hogy ott letelepedne, a (3) és (4) bekezdésnek megfelelően ennek a tagállamnak az illetékes hatóságai részt vesznek a szolgáltató felügyeletében.

(3) A letelepedés helye szerinti tagállam kérelmére a szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállam illetékes hatóságai minden szükséges szemlét, ellenőrzést és vizsgálatot elvégeznek annak érdekében, hogy biztosítsák a letelepedés helye szerinti tagállam helyett a hatékony felügyeletet. Ennek során az illetékes hatóságok a saját tagállamukban rájuk ruházott hatáskör mértékéig járnak el. Az illetékes hatóságok dönthetnek az egyedi esetekben foganatosítandó legmegfelelőbb intézkedésekről annak érdekében, hogy a letelepedés helye szerinti tagállam kérelmének eleget tegyenek.

(4) A szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállam illetékes hatóságai szemlét, helyszíni ellenőrzést és vizsgálatot saját kezdeményezésükre is végrehajthatnak, ha a szemle, az ellenőrzés vagy vizsgálat megkülönböztetéstől mentes és arányos, továbbá nem az áll háttérében, hogy a szolgáltató más tagállamban telepedett le.

32. cikk

Riasztási mechanizmus

(1) Ha egy tagállamnak valamely szolgáltatásnyújtás kapcsán olyan súlyos tények vagy körülmények jutnak tudomására, amelyek jelentős kárt okozhatnak a területén vagy más tagállamok területén élők egészségében vagy biztonságában, illetve a környezetben, a szóban forgó tagállam a lehető legrövidebb időn belül értesíti a letelepedés helye szerinti tagállamot, a többi érintett tagállamot és a Bizottságot.

(2) Az (1) bekezdés végrehajtása céljából a Bizottság támogatja a tagállamok hatóságai európai hálózatának működtetését, és abban részt vesz.

(3) A Bizottság a 40. cikk (2) bekezdésében előírt eljárásnak megfelelően kidolgozza és rendszeresen frissíti az e cikk (2) bekezdésében említett hálózat irányítására vonatkozó részletes szabályokat.

33. cikk

A szolgáltatók jó hírnevére vonatkozó információk

(1) A tagállamok egy másik tagállam illetékes hatóságának kérelmére – nemzeti jogukkal összhangban – tájékoztatást nyújtanak a szolgáltatóval kapcsolatban az adott tagállam illetékes hatósága által hozott olyan közigazgatási vagy fegyelmi intézkedések, büntetőjogi szankciók, valamint csaláshoz köthető fizetésképtelenséggel vagy csőddel kapcsolatos határozatok

tekintetében, amelyek a szolgáltató alkalmasságával vagy szakmai megbízhatóságával közvetlenül összefüggenek. Az információt nyújtó tagállam tájékoztatja erről a szolgáltatót.

Az első albekezdés szerinti kérelmet kellően indokolni kell, különös tekintettel az információkérés indokaira.

(2) Az (1) bekezdésben említett szankciókról és intézkedésekről csak a jogerős határozat meghozatala után nyújtható tájékoztatás. Az (1) bekezdésben említett egyéb végrehajtható határozatokat illetően annak a tagállamnak, amely az információt megadja, meg kell jelölnie, hogy egy adott határozat jogerős-e, vagy benyújtottak-e ellene fellebbezést, mely utóbbi esetben az érintett tagállamnak jeleznie kell azt az időpontot, amikor a fellebbezésről szóló határozat várhatóan megszületik.

Adott tagállamnak továbbá meg kell határoznia nemzeti jogának rendelkezéseit, amelyek alapján a szolgáltatót bűnösnek találták vagy szankcionálták.

(3) Az (1) és (2) bekezdés végrehajtásának összhangban kell lennie a személyes adatok védelmére vonatkozó rendelkezésekkel és az – akár szakmai szervezetek által – bűnösnek talált vagy szankcionált személyek számára az érintett tagállamban biztosított jogokkal. A fogyasztók számára elérhetővé kell tenni minden szóban forgó, nyilvános tájékoztatást.

34. cikk

Kísérő intézkedések

(1) A Bizottság a tagállamokkal együttműködve a tagállamok közötti adatszere céljából elektronikus rendszert hoz létre, figyelembe véve a meglévő információs rendszereket.

(2) A tagállamok a Bizottság segítségével kísérő intézkedéseket hoznak a kölcsönös segítségnyújtás megvalósításáért felelős tisztviselők cseréjének és képzésének megkönnyítésére, ideértve a nyelvi és az informatikai képzést is.

(3) A Bizottság mérlegeli az érintett tisztviselők cseréjére és a képzések megszervezésére irányuló többéves program létrehozásának szükségességét.

35. cikk

Kölcsönös segítségnyújtás eseti eltérés esetén

(1) Amennyiben egy tagállam a 18. cikk alapján szándékozik meghozni egy intézkedést, az e cikk (2)–(6) bekezdésében meghatározott eljárást kell alkalmazni, a bírósági eljárás sérelme nélkül, ideértve a büntetőeljárás keretében foganatosított előzetes eljárásokat és jogcselekményeket is.

(2) Az (1) bekezdésben említett tagállam felkéri a letelepedés helye szerinti tagállamot, hogy hozzon intézkedést a szolgáltatóval szemben, és egyúttal rendelkezésre bocsátja az adott szolgáltatással kapcsolatos összes lényeges információt, valamint az ügy körülményeire vonatkozó adatokat.

A letelepedés helye szerinti tagállam a lehető legrövidebb időn belül ellenőrzi, hogy a szolgáltató törvényesen működik-e, és ellenőrzi a kérés alapjául szolgáló tényeket. A letelepedés helye szerinti tagállam a lehető legrövidebb időn belül tájékoztatja a kérelmező tagállamot a meghozott vagy tervezett intézkedésekről, vagy adott esetben azon okokról, amelyek miatt nem hozott intézkedést.

(3) A letelepedés helye szerinti tagállamnak a (2) bekezdés második albekezdésében előírt közlését követően a kérelmező tagállam tájékoztatja a Bizottságot és a letelepedés helye szerinti tagállamot az intézkedések meghozatalára vonatkozó szándékáról, az alábbiak feltüntetésével:

- a) azon okok, amelyek miatt úgy véli, hogy a letelepedés helye szerinti tagállam által meghozott vagy tervezett intézkedések nem megfelelőek;
- b) azon okok, amelyek miatt úgy véli, hogy az általa meghozni szándékozott intézkedések eleget tesznek a 18. cikkben meghatározott feltételeknek.

(4) Az intézkedéseket a (3) bekezdésben előírt értesítés időpontjától számított tizenöt munkanapig nem lehet végrehajtani.

(5) Azon lehetőség sérelme nélkül, hogy a kérelmező tagállam a (4) bekezdésben meghatározott időszak lejártakor meghozza az adott intézkedéseket, a Bizottság a lehető legrövidebb időn belül megvizsgálja a bejelentett intézkedéseknek a közösségi joggal való összeegyeztethetőségét.

Ha a Bizottság arra a következtetésre jut, hogy az intézkedés összeegyeztethetetlen a közösségi joggal, határozatot fogad el, amelyben felkéri az érintett tagállamot arra, hogy tartózkodjon a tervezett intézkedéstől, vagy szüntesse meg az adott intézkedést.

(6) Sürgős esetben az intézkedést meghozni szándékozó tagállam eltérhet a (2), (3) és (4) bekezdéstől. Ebben az esetben a tagállam az intézkedésről a lehető legrövidebb időn belül értesíti a Bizottságot és a letelepedés helye szerinti tagállamot, megjelölve azokat az okokat, amelyek miatt a tagállam az esetet sürgősnek véli.

36. cikk

Végrehajtási intézkedések

A Bizottság a 40. cikk (3) bekezdésében említett eljárással összhangban elfogadja az e fejezet nem alapvető fontosságú elemeinek kiegészítéssel történő módosítására irányuló végrehajtási intézkedéseket azáltal, hogy meghatározza a 28. és 35. cikkben

előírt időkorlátokat. A Bizottság a 40. cikk (2) bekezdésében említett eljárással összhangban ugyancsak elfogadja a tagállamok közötti, elektronikus úton történő információcserével kapcsolatos gyakorlati intézkedéseket, és különösen az információs rendszerek interoperabilitására vonatkozó rendelkezéseket.

VII. FEJEZET

KONVERGENCIAPROGRAM

37. cikk

Közösségi szintű magatartási kódexek

(1) A tagállamok a Bizottsággal együttműködve kísérő intézkedéseket hoznak közösségi szintű, a szolgáltatók más tagállamban való letelepedését és a szolgáltatás nyújtását segítő magatartási kódexek főként szakmai testületek, szervezetek és szövetségek általi, a közösségi joggal összhangban történő kidolgozásának ösztönzésére.

(2) A tagállamok biztosítják, hogy az (1) bekezdésben említett magatartási kódexek távolról, valamint elektronikus úton hozzáférhetőek legyenek.

38. cikk

További harmonizáció

A Bizottság 2010. december 28-ig az alábbi területekkel kapcsolatban felméri a harmonizációs eszközökre vonatkozó javaslatok benyújtásának lehetőségét:

- a) jogosultság az adósságok peres eljárás útján történő behajtására;
- b) magán biztonsági szolgáltatások, valamint készpénz- és értékszállítás.

39. cikk

Kölcsönös értékelés

(1) A tagállamok 2009. december 28-ig jelentést nyújtanak be a Bizottságnak, amely az alábbi rendelkezésekben meghatározott információkat tartalmazza:

- a) 9. cikk (2) bekezdés, engedélyezési rendszerek;
- b) 15. cikk (5) bekezdés, értékelendő követelmények;
- c) 25. cikk (3) bekezdés, több ágazatot átfogó tevékenységek.

(2) A Bizottság továbbítja az (1) bekezdésben előírt jelentéseket a tagállamok számára, amelyek a kézhezvételtől számított hat hónapon belül minden jelentésre vonatkozóan benyújtják észrevételeiket. Ugyanezen időszakban a Bizottság ezekről a jelentésekről konzultál az érdekelt felekkel.

(3) A Bizottság a jelentéseket és a tagállamok észrevételeit benyújtja a 40. cikk (1) bekezdésében említett bizottságnak, amely észrevételeket tehet.

(4) A Bizottság a (2) és (3) bekezdésben előírt észrevételek figyelembevételével 2010. december 28-ig összefoglaló jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak, adott esetben mellékelve a további kezdeményezésekre vonatkozó javaslatokat is.

(5) A tagállamok legkésőbb 2009. december 28-ig jelentést nyújtanak be a Bizottságnak azokról a nemzeti követelményekről, amelyek alkalmazása a 16. cikk (1) bekezdésének harmadik albekezdése és a 16. cikk (3) bekezdésének első mondata hatálya alá tartoznak, és megindokolják, hogy miért találják úgy, hogy az adott követelmények megfelelnek a 16. cikk (1) bekezdésének harmadik albekezdésében és a 16. cikk (3) bekezdésének első mondatában említett követelményeknek.

A tagállamok ezt követően a Bizottságnak a követelményeik bármiféle változtatásait megküldik, beleértve a fent említettek szerinti új követelményeket és azok indoklását.

A Bizottság a megküldött követelményekről tájékoztatja a többi tagállamot. Az ilyen megküldés nem akadályozhatja meg a tagállamokat abban, hogy a szóban forgó rendelkezéseket elfogadják. A Bizottság ezt követően évente elemzést és iránymutatásokat készít e rendelkezéseknek az ezen irányelv összefüggésében való alkalmazásáról.

40. cikk

A bizottság

(1) A Bizottság munkáját egy bizottság segíti.

(2) Az e bekezdésre történő hivatkozáskor az 1999/468/EK határozat 5. és 7. cikkét kell alkalmazni, 8. cikkének rendelkezéseire is figyelemmel. Az 1999/468/EK határozat 5. cikkének (6) bekezdésében meghatározott határidő 3 hónap.

(3) Az e bekezdésre történő hivatkozáskor az 1999/468/EK határozat 5a. cikkének (1)–(4) bekezdését és 7. cikkét kell alkalmazni, 8. cikkének rendelkezéseire is figyelemmel.

41. cikk

Felülvizsgálati záradék

A Bizottság 2011. december 28-ig, majd ezt követően háromévente átfogó jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak ezen irányelv alkalmazásáról. A jelentés a 16. cikk (4) bekezdésének megfelelően különösen a 16. cikk

alkalmazásával foglalkozik. Figyelembe veszi az irányelv alkalmazási köréből kizárt kérdésekre vonatkozó kiegészítő intézkedések szükségességét is. Adott esetben a jelentéshez mellékelni kell ezen irányelvnek a szolgáltatások belső piaca megvalósítása céljából történő módosítására vonatkozó javaslatokat.

42. cikk

A 98/27/EK irányelv módosítása

A fogyasztói érdekek védelme érdekében a jogsértés megszüntetésére irányuló eljárásokról szóló, 1998. május 19-i 98/27/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv ⁽¹⁾ melléklete a következő ponttal egészül ki:

„13. A belső piaci szolgáltatásokról szóló, 2006. december 12-i 2006/123/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 376, 2006.12.27., 36. o.)”.

43. cikk

A személyes adatok védelme

Ezen irányelv, és különösen a felügyeletre vonatkozó rendelkezések végrehajtása és alkalmazása során tiszteletben kell tartani a személyes adatok védelméről szóló szabályokat, melyeket a 95/46/EK irányelv, valamint a 2002/58/EK irányelv határoz meg.

VIII. FEJEZET

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

44. cikk

Átültetés

(1) A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ezen irányelvnek 2009. december 28-ig megfeleljenek.

E rendelkezések szövegét haladéktalanul megküldik a Bizottságnak.

Amikor a tagállamok elfogadják az említett rendelkezéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

⁽¹⁾ HL L 166., 1998.6.11., 51. o. A legutóbb a 2005/29/EK irányelvvel módosított irányelv.

(2) A tagállamok közlik a Bizottsággal nemzeti joguknak azon főbb rendelkezéseit, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen fogadnak el.

45. cikk

Hatálybalépés

Ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő napon lép hatályba.

46. cikk

A TRADUIRE

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Strasbourgban, 2006. december 12-én.

az Európai Parlament részéről

az elnök

J. BORRELL FONTELLES

a Tanács részéről

az elnök

M. PEKKARINEN



**ORSZÁGOS MUNKAVÉDELMI ÉS MUNKAÜGYI
FŐFELÜGYELŐSÉG
ELNÖK**

lkatósám:6335-1/2010-5010

**8/2010. számú irányelv
a munkaerő-kölcsönzés ellenőrzéséhez**

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint egyéb munkaügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2005. évi CLIV. törvény 2006. január 1-jei hatállyal módosította a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos rendelkezéseit.

I. A munkaerő-kölcsönzés szabályrendszere

A törvénymódosítás a munkaerő-kölcsönzés szabályait négy területen érintette:

- a) a munkavállaló kölcsönzésének kizáró kritériumai [Mt. 193/D. § (2)]
- b) a kölcsönbeadó és a kölcsönnevő közötti jogviszony [Mt. 193/G. §]
- c) a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti jogviszonyban a díjazás szabályai [Mt. 193/H. § (9)-(12)]
- d) a munkaviszony megszüntetése [Mt. 193/I. § (1)]

a) A munkavállaló kölcsönzésének kizáró kritériumai:

Titos munkavállaló kölcsönzése

- jogszabály által meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre,
- a kölcsönnevő olyan munkahelyén, illetve telephelyén történő munkavégzésre, ahol sztrájk van, a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig,
- ha a kölcsönnevőnél a munkavállaló munkaviszonya – a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondással, vagy a próbaidő alatt azonnali hatályú megszüntetésével – *legfeljebb hat hónapja szűnt meg,*
- a kölcsönzési megállapodástól eltérő (harmadik) munkáltatóhoz.

¹A módosítás a munkaerő-kölcsönzés során gyakori visszaélésnek kíván gátat szabni, miszerint a munkáltató másik céget hoz létre abból a célból, hogy saját munkavállalóit az foglalkoztassa a munkaerő-kölcsönzéshez kapcsolódó, a munkavállaló számára az általánosanál kedvezőtlenebb szabályok szerint, s e feltételekkel az eredeti munkáltató számára a dolgozókat visszakölcsönözze. Ezért az új szabályozás megtiltja a munkaerő-kölcsönzést, ha a munkavállaló korábban - hat hónapon belül - a kölcsönnevőnél állt munkaviszonyban.

Indokolt volt a tiltott munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályozás pontosítása is, mivel nem a (korábban) kölcsönzött munkavállaló foglalkoztatása, hanem a munkavállaló kölcsönzése tilos az ott felsorolt esetkörökben.

b) A kölcsönbeadó és a kölcsönnevő jogviszonya

- A kölcsönnevő az Mt. 193/G. § (3) bekezdése kiegészítése alapján legkésőbb a munkavállaló munkába állásáig jogosult kérni
 - [az **EMMA** - bejelentésről szóló igazolást.]

¹ az Mt. módosításának indokolása

2007. évi XIX. törvény módosította 2007. április 1-jei hatályai: az adózás rendjéről szóló törvény szerint a munkáltató és a kifizető által foglalkoztatott személy adataira vonatkozó, a biztosítási jogviszony kezdetéről szóló, állami adóhatósághoz teljesített bejelentése másolatát

[**vagy** – amennyiben a munkába állásra az igazolás kézbesítése előtt kerül sor – a **munkaszerződés** egy példányát a munkabér megismerésére alkalmatlan módon – 2007. április 1-jétől hatálytalan]

– a **kölcsönbeadóként történő nyilvántartásba vételt igazoló okirat** másolatát.

²Ez garanciális szabály a kölcsönnevő számára, mivel ezen okmányok alapján igazolhatja, hogy legálisan foglalkoztató kölcsönbeadóval szerződött munkavállalók kölcsönbevételére. Ennek a jogkövetkezmény szempontjából van jelentősége, mivel így elkerülheti a kölcsönnevő, hogy a munkaviszonyban öt nyilvánítsa az ellenőrzés során - jogviszony-minősítési jogával élve - a munkaügyi felügyelő munkáltatónak.

➤ A törvény további módosítása ugyanis, hogy ha a kölcsönnevőnél történő munkavégzés tényleges megkezdéséig

1. a **kölcsönbeadó nem felel meg az e törvényben, illetve az egyéb jogszabályokban foglalt feltételeknek,**

vagy

2. a **kölcsönbeadó nem köt a 193/H. § (1) bekezdés szerinti munkaszerződést,**

a **munkaviszony a kölcsönnevő és a munkavállaló között jön létre** a munkavégzés tényleges megkezdésének napjával, a 193/G. § (1) bekezdés a) pontja alapján meghatározott időtartamra [Mt. 193/G. § (8)], azaz a kölcsönbeadó és a kölcsönnevő közötti megállapodás szerinti munkaerő-kölcsönzési időtartamra.

1. Ha a munkaviszony az első eset szerint jön létre, azaz a kölcsönbeadó nem felel meg a kölcsönzésre irányadó feltételeknek, de kötött írásba foglalt munkaszerződést a kölcsönzött munkavállalóval, akkor a munkaszerződés tartalma megállapításakor

- a **munkavégzés helye** a kölcsönbeadó és a kölcsönnevő közötti megállapodás szerinti munkavégzési hely;
- a **munkakör és a személyi alaphér** a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti munkaszerződés szerinti munkakör és személyi alaphér.

2. Ha a munkaviszony a második eset szerint jön létre, azaz a kölcsönbeadó megfelel a kölcsönzésre irányadó feltételeknek, de nem kötött írásba foglalt munkaszerződést a kölcsönzött munkavállalóval, akkor a munkaszerződés tartalma megállapításakor az első esettől eltérően az az irányadó, hogy

- a kölcsönzött munkavállaló **munkaköre** a kölcsönbeadó és a kölcsönnevő közötti megállapodás szerinti elvégzendő jellegű munka;
- **személyi alaphére** - a 142/A. § megfelelő alkalmazásával (egyenlő bánásmód követelménye) - a kölcsönzött munkavállalót foglalkoztató szervezeti egységnél azonos munkakört betöltő munkavállalók személyi

² az Mt. módosításának indokolása

alapbére mértékének, azonos munkakört betöltő munkavállaló hiányában a kölcsönvevő tevékenysége szerinti ágazatban, a kölcsönzött munkavállaló által betöltött munkakörben szokásosan érvényesülő személyi alappér.

3. Ha a kölcsönbeadó nem megfelel a kölcsönzésre irányadó feltételeknek és nem is kötött írásba foglalt munkaszerződést a kölcsönzött munkavállalóval, akkor a munkaszerződés tartalma megállapításakor az 1. és 2. eset együttesen irányadó.

➤ Az Mt. 193/G. §-ának (7) bekezdése szerint **semmisnek kell tekinteni a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodást**, ha a felek között az Mt. 106. §-ában szabályozott tulajdonosi kapcsolat van:

- a) a két szervezet tulajdonosa részben vagy egészben azonos,
- b) az egyik szervezet valamilyen részben tulajdonosa a másik szervezetnek,
- c) a két szervezetnek egy harmadik szervezethez kötődő tulajdonjogi viszonya áll fenn.

(Ezekben az esetekben **kirendelésre** nyílik lehetőség, amely azonban a munkaerő-kölcsönzéssel szemben ellenszolgáltatás nélkül történik.)

A 2006. január 1-jén fennálló megállapodásokra a semmisségi szabály 2007. január 1-jétől irányadó.

c) A kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti jogviszonyban a díjazás szabályai

Az új szabályozás érvényre juttatja a munkaerő-kölcsönzés során is az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét.[142/A; 193/H. § (9)]

A módosítás olyan szabályokat ír elő, amelyek a fokozatosságot szem előtt tartva, bizonyos idő elteltéhez, illetve a foglalkoztatás céljához kötődően teszik a kölcsönbeadó kötelezettségévé a kölcsönzött munkavállalók munkabérének, illetve a további juttatásainak a nem kölcsönzés alapján dolgozó munkavállalókat megillető mértékével azonos szintre emelését.

Ennek teljesüléséhez a **kölcsönbeadó** - a kölcsönzött munkavállaló előzetes hozzájárulásával - **köteles a kölcsönvevőt tájékoztatni** különösen a **munkavállaló szakképzettségéről és szakmai tapasztalatairól**. [193/G. § (6)]

d) A munkaviszony megszüntetése

A törvénymódosítás kiegészítette a kölcsönzés céljából létesített munkaviszony megszüntetési lehetőségeinek körét azzal, hogy **a jogviszony megszüntethető azonnali hatállyal a próbaidő alatt**. Természetesen a munkaügyi ellenőrzés hatásköre változatlanul csak az igazolások kiadására és az elszámolásra vonatkozó szabályok betartására terjedhet ki a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben.

II. A munkaügyi ellenőrzés hatáskörét érintő rendelkezések

A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Met.) 2006. január 1-jétől módosított 3. § (1) bekezdés k) pontja szerint bővült a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos ellenőrzési hatáskör.

A hivatkozott jogszabályhely alapján vizsgálható

- A.** a munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatására vonatkozó jogosultság meglétét;
- B.** a munkaerő-kölcsönzési tevékenység gyakorlatában a jogszabályok megtartását.

A. A munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatására vonatkozó jogosultság ellenőrzése

Az Mt. 193/D. § (1) bekezdése alapján kölcsönbeadó csak az a **belföldi székhelyű**, a tagok korlátozott felelősségével működő **gazdasági társaság**, **közhasznú társaság** vagy - a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában - **szövetkezet** lehet, amelyik megfelel az e törvényben, illetve az egyéb jogszabályban foglalt feltételeknek, és a székhelye szerint illetékes munkaügyi központ (a továbbiakban: munkaügyi központ) – azaz az állami foglalkoztatási szerv - **nyilvántartásba vette**.

Foglalkoztatói oldalról a munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatására való jogosultság szabályait a 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet tartalmazza.

E szerint kölcsönbeadóként munkaerő-kölcsönzési tevékenységet az Mt. 193/D. § (1) bekezdésében meghatározott feltételeknek megfelelő azon foglalkoztató végezhet, aki

- jogképes,
- a cégjegyzékbe vagy az előírt nyilvántartásba bejegyezték,
- társasági szerződése (alapító okirata stb.) a munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatását tartalmazza,
- a tevékenység gyakorlásához megfelelő szakképesítéssel rendelkező személyt foglalkoztat, és rendelkezik megfelelő irodahelyiséggel,
- az előírt vagyoni biztosítékok letétbe helyezte és azt igazolta.

(Ha a munkaerő-kölcsönzést a foglalkoztató több telephelyen kívánja folytatni, a szakképesítéssel rendelkező személyre, valamint a megfelelő irodahelyiségre vonatkozó feltételeket valamennyi telephelyen biztosítani kell.)

A fenti feltételeknek megfelelő foglalkoztatót a székhelye szerint illetékes munkaügyi központ veszi nyilvántartásba.

A munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatására való jogosultság vizsgálatakor a munkaügyi ellenőrzés keretében a fenti feltételek meglétét nyilvánvalóan nem kell vizsgálni. Az **ellenőrzési jogosultság a nyilvántartásba vétel megtörténtére terjed ki** (a nyilvántartásba vétel feltételeinek folyamatos meglétét a munkaügyi központ jogosult ellenőrizni).

Tekintve, hogy a nyilvántartásba vétel határozatlan időtartamra szól, a kölcsönbeadóval szemben felmerülő aggály esetén a felügyelő jogosult annak

vizsgálatára, hogy a foglalkoztatót az ellenőrzött időszakban a nyilvántartásból nem törölték-e.

B. A munkaeerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok megtartásának ellenőrzése

1. A kölcsönbeadó és a kölcsönnevő között létrejött **megállapodás** ellenőrzése.
2. A munkaeerő-kölcsönzéssel érintett munkavállaló **foglalkoztatása szabályszerűségének** vizsgálata.
3. A munkaeerő-kölcsönzéssel érintett munkavállalóra vonatkozó **munkajogi szabályok** megtartásának ellenőrzése.
4. Az ellenőrzés **illetékességi** szabályai

1. A kölcsönbeadó és a kölcsönnevő között létrejött megállapodás ellenőrzése

A kölcsönbeadó és a kölcsönnevő közötti jogviszonyt illetően a munkaügyi ellenőrzés a következőkre terjed ki:

- a munkaeerő-kölcsönzésre vonatkozó **megállapodás**,
- a kölcsönbeadó *tájékoztatói* kötelezettségének teljesítése.
- A kölcsönbeadó és a kölcsönnevő a munkaeerő-kölcsönzésre vonatkozóan az Mt. 193/G. §-ának (1) bekezdése alapján **írásban köteles megállapodni**. A jogszabály a megállapodás kötelező tartalmát is meghatározza:
 - a) a munkaeerő-kölcsönzés időtartamát,
 - b) a munkavégzés helyét,
 - c) az elvégzendő munka jellegét,
 - d) természetbeni munkabér, illetve juttatás esetén - ha ezeket a kölcsönnevő biztosítja - ezek ellentételezését.
 - e) A kölcsönbeadó és a kölcsönnevő megállapodhatnak arról, hogy a természetbeni munkabér, illetve a 165-165/A. §-ban szabályozott szociális juttatásokat (a továbbiakban: közvetlenül adott szociális juttatás) a munkavállaló közvetlenül a kölcsönnevőtől kapja meg.

A megállapodás megkötése során a **kölcsönnevőt gondossági kötelelem terheli**, tehát annak megkötésekor nem csupán jogosult, hanem köteles is vizsgálni, hogy a kölcsönbeadó a munkaeerő-kölcsönzési tevékenység folytatására jogosult-e (e kötelezettség természetesen csak a jóhiszemű eljárás keretein belül terheli a kölcsönnevőt).

A kölcsönbeadó a 193/G. § (3) bekezdés b) pontja alapján a kölcsönnevő kérésére köteles átadni a nyilvántartásba vételről szóló okirat másolatát, tehát a kölcsönnevőnek lehetősége nyílik a munkaeerő-kölcsönzési tevékenység jogszerűségének vizsgálatára. Amennyiben tehát a megállapodás megkötésekor a kölcsönbeadó munkaeerő-kölcsönzésre való jogosultsággal nem rendelkezett (nem vették nyilvántartásba), a **kölcsönnevővel szemben is alkalmazható szankció**, kötelezettségének elmulasztásáért vele szemben

is kiszabható munkaügyi bírság (felelőssége ilyen esetben nyilvánvalóan kisebb, mint a kölcsönbeadóé). Nem szankcionálható ugyanakkor a kölcsönnevő, ha a kölcsönbeadó hamis vagy megtévesztő tájékoztatást adott (pl. hamis nyilvántartásba vételi határozatot mutat be, vagy a nyilvántartásból időközben törölték).

Az Mt. 193/G. §-ának (7) bekezdése tartalmazza a szabályokat a **felek közötti megállapodás semmisségére** vonatkozóan.

A munkaerő-kölcsönzésre való jogosultság vizsgálata során a munkaügyi felügyelő jogosult vizsgálni, hogy a munkaerő-kölcsönzési megállapodásban részes két fél között nem áll-e fenn a semmisséget eredményező tulajdonosi kapcsolat. Amennyiben ilyen kapcsolat megállapítható, a munkaerő-kölcsönzési tevékenységet jogellenesnek kell tekinteni, és az erre vonatkozó szabályok szerint szankcionálni (ez esetben – eltérően a nyilvántartásba vételi hiánya miatti felelősségtől – a kölcsönbeadót és a kölcsönnevőt egyforma felelősség terheli, minthogy a semmisség mindkét félnek egyaránt felróható.)

- A munkaügyi ellenőrzés hatásköre kiterjed a **kölcsönnevőt terhelő tájékoztatási kötelezettség** teljesítésének vizsgálatára is. A 193/G. § (2) bekezdése alapján a kölcsönnevőt a kölcsönbeadó felé a következő tájékoztatási kötelezettség terheli:

- az irányadó munkarend,
- a munkáltatói jogkört gyakorló személy megnevezése,
- a munkabérfizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módja és határideje,
- az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmazási feltételek,
- a munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges egyéb körülmények.

Nem terjed ki ugyanakkor az ellenőrzési hatáskör a kölcsönbeadót terhelő, a 193/G. § (3) bekezdésében meghatározott tájékoztatási kötelezettség vizsgálatára, tekintve, hogy a kölcsönbeadót e kötelezettség csak a kölcsönnevő ilyen irányú kérése esetén terheli ([EMMA] – adóhatósági bejelentésről szóló igazolás, illetve a nyilvántartásba vételről szóló okirat másolatának átadása).

2. A foglalkoztatás szabályszerűségének vizsgálata

A munkaerő-kölcsönzéssel érintett munkavállaló munkaviszonyának vizsgálata két esetkört foglal magában:

- az Mt. 193/H. § (1) bekezdését sértő munkaszerződés, illetve munkaszerződés vagy nyilvántartásba vétel hiánya
- a munkaerő - kölcsönzés tilalmának megsértése

Az Mt. 193/H. § (1) bekezdése rendelkezik a munkaerő-kölcsönzési célú munkaszerződés követelményeiről. E szerint a munkaszerződés tartalmazza, hogy

- a) a munkaszerződés vagy a távmunkát végző foglalkoztatására irányuló munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre,
- b) a munkavállaló személyi alapbérét
- c) a munkavégzés jellegét vagy a munkakörét.

A munkaszerződésnek tartalmaznia kell a felek nevét, illetve megnevezését, a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételi számát, valamint a munkavállaló és a kölcsönbeadó lényeges adatait is.

A munkaerő-kölcsönzéssel összefüggő munkaszerződés kritériumai alapvetően abban különböznek az Mt. 76. § - a szerinti munkaszerződés előírásaitól, hogy abban fel kell tüntetni a szerződés célját és a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételi számát, viszont értelemszerűen nem kell megjelölni a munkavégzés helyét.

Ebből adódóan a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti munkaszerződés nem tekinthető az Mt. 193/H. § (1) bekezdése szerint megkötöttnek, ha

- a kölcsönbeadó és /vagy a munkavállaló nem írta alá és/vagy
- nem tartalmazza a munkaerő-kölcsönzési cél kikötését vagy az ilyen cél kikötése szerződés-módosítás eredménye és/vagy
- nem tartalmazza a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételi számát

2.1 Szabálytalan foglalkoztatás miatt alkalmazandó intézkedések

Lényeges új rendelkezés az Mt. 193/G. § (8) bekezdése, amely – különösen az írásba foglalt munkaszerződés nélküli foglalkoztatás esetében – a **munkáltató személyének megállapítása szempontjából** ad eligazítást.

A törvényt módosítás indokolása szerint, ha hiányzik a kölcsönbeadói minőség, vagy munkaszerződés kötésére nem kerül sor, illetőleg a megkötött munkaszerződés nem felel meg a kölcsönzésre köteendő munkaszerződés kritériumainak, akkor a munkaviszonyt - a munkaviszony létesítésének időpontjától - a kölcsönnevővel közvetlenül létrejöttnek kell tekinteni. Ez egyúttal megfelel annak a polgári jogi általános jogelvnek, melynek értelmében a színelv szerződést a leplezett szerződés szerint kell megítélni.

A módosítás alapvető célja tehát az volt, hogy a kölcsönbeadó jogsértő eljárása esetén garantálja a munkavállaló számára munkaviszonya fennállását és az igényérvényesítés lehetőségét. *Ennek megfelelően az ellenőrzés a kölcsönnevő szempontjából elsősorban a jogviszony rendezésére, míg a kölcsönbeadó esetében a szigorú szankcionálásra irányul.*

- Fő szabály szerint az előzőekben kifejtettek változatlanul irányadóak. Ugyanakkor a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos ellenőrzési tapasztalatok alapján a mindokoltá vált a módszertani útmutató alábbiak szerinti PONTOSÍTÁSA.

A munkáltató személyének megállapítása és az intézkedések

- a) A kölcsönnevőt kell a munkáltatónak tekinteni, amennyiben a **kölcsönbeadó nem felel meg a jogszabályi feltételeknek** (nem kérte kölcsönbeadóként a nyilvántartásba vételét, vagy a nyilvántartásból törölték). Ebben az esetben a kölcsönbeadó és a munkavállaló között létezik az Mt. 193/H. § (1) bekezdése szerinti munkaszerződés, azonban úgy kell tekinteni, mintha a munkaviszony a kölcsönnevő és az érintett munkavállaló között jött volna létre.

A kialakult – a hatályos rendelkezéseknek egyebekben megfelelő - gyakorlat alapján a kölcsönbeadó nyilvántartásba vétele hiányában a kölcsönvevő és a kölcsönzött munkavállalók között jön létre a munkaviszony, a tényleges munkavégzés megkezdésétől a munkaerő-kölcsönzés időtartamára. Ebből következően az egyébként a kölcsönbeadó részéről bejelentett munkavállalókat a kölcsönvevőnek is be kell jelentenie ugyanarra a tevékenységre a hivatkozott időtartamra.

A bejelentési kötelezettség teljesíthetősége érdekében a kölcsönbeadó részéről létesített *munkaerő-kölcsönzési célú – speciális - munkaviszonyt* úgy kell tekinteni az eljárás során, mintha az létre sem jött volna. Ennek az az indoka, hogy - a munkaerő-kölcsönzési tevékenységhez szükséges - nyilvántartásba vétel nélkül hiányzik a kölcsönbeadó munkáltatói minősége. A kölcsönzött munkavállalók jogviszonyát ezért a kölcsönvevőnek kell rendeznie oly módon, hogy egy *hagyományos* – a munkaerő-kölcsönzés időtartamának megfelelő – határozott idejű *munkaviszony létesítését jelenti be* a tényleges munkavégzés megkezdésének napjától (és írásba foglalja a munkaszerződést is).

Figyelemmel arra, hogy a munkaviszony létesítésére és bejelentésre vonatkozó előírások érvényre juttatási kötelezettsége az Mt. 193/G. § (8) bekezdés a) pont szerinti felelősségi szabály következménye, ezért a kölcsönvevő az ilyen esetekben nem a munkaviszony létesítésére és bejelentésre vonatkozó szabályokat sérti meg, hanem az Mt. 193/E és 193/G. § -ban foglaltakat, azaz a felek között létrejött megállapodásra és együttműködési kötelezettségre irányadó szabályokat, mivel a kölcsönvevő figyelmen kívül hagyja, hogy amely vállalkozástól kölcsönöz, annak nincs nyilvántartásba vételi száma.

KÖLCSÖNVEVŐ [megsértett joghely 193/E, G §. – KÓD: 90]

A kölcsönvevővel szemben hozott határozatnak tartalmaznia kell a munkaviszony fennállásának megállapítását, és kötelezni kell a bejelentés teljesítésére, de munkügyi bírságot a kölcsönvevővel szemben nem indokolt alkalmazni.

Megállapítás szövege: *A munkügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Met.) 4. § (1) bekezdésében biztosított jognál fogva a K.V. kölcsönvevő foglalkoztató a 0000 u. 00. sz. alatti munkahelyén 200 . hó. napján óra perctől óra percig X.Y. (és V.Z.) munkügyi felügyelő(k) megtartott munkügyi ellenőrzés, (továbbá a munkáltató székhelyén/telephelyén / a felügyelőség hivatalos helyiségében bizonyítási eljárás) eredményeként megállapítom, hogy K.A. kölcsönbeadó által jogellenes munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott (név szerinti felsorolás) munkavállaló(k) és K.V. kölcsönvevő, mint munkáltató között-tól (ha a munkavégzés tényleges megkezdésének dátuma eltér, akkor tételes felsorolásban) munkaviszony (foglalkoztatásra irányuló jogviszony) áll fenn, ezért a kölcsönvevő munkáltató köteles e munkavállaló(k)at érintően eleget tenni a bejelentési kötelezettségének.*

Kötelezem a munkáltatót, hogy tartsa meg a *Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.)* munkaviszony létesítésére vonatkozó szabályait.

KÖLCÖSÖNBEADÓ [megsértett joghely 193/D. § (1) bekezdés – KÓD: 91]

A kölcsönbeadóval szemben hozott határozatnak tartalmaznia kell a jogellenes munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó megállapítást és a nyilvántartásba vételi hiánya miatt a tevékenység folytatásától történő eltiltást és munkaügyi bírság kiszabása kötelező a jogosulatlan munkaerő-kölcsönzés következményeként.

Megállapítás szövege: A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Met.) 4. § (1) bekezdésében biztosított jognál fogva a K.V. kölcsönnevő a 0000 u. 00. sz. alatti munkahelyén 200 . hó. napján óra perctől óra percig X.Y. (és V.Z.) munkaügyi felügyelő(k) megtartott munkaügyi ellenőrzés, (továbbá a munkáltató székhelyén/telephelyén / a felügyelőség hivatalos helyiségében bizonyítási eljárás) eredményeként megállapítom, hogy **K.A. kölcsönbeadó** jogellenes munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatta (név szerinti felsorolás) **munkavállaló(ka)t**.

Elíltom a foglalkoztatott a munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatásától.

Kötelezem, hogy tegyen eleget - a kölcsönnevőt érintően - együttműködési kötelezettségének [Mt. 193/D § (3)] a jogellenes munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók jogviszonya rendezése céljából.

Munkaügyi bírság kiszabása

Az előzőek szerinti hatósági kötelezések lehetővé teszik a kettős bejelentésből származó problémák kiküszöbölését. A határozatok alapján a felek rendezhetik a bejelentést és az együttműködési kötelezettségükből adódó járulék-elszámolásokat. Ezek azonban már az egymás közti – esetleges – jogvita körébe tartoznak, túlmutatnak a hatósági intézkedési hatáskörön.

További intézkedési lehetőségként (kötelezettségként) vetődik fel az adóhatóság felé történő jelzés, figyelemmel arra, hogy a kölcsönbeadó olyan tevékenységért számíltzott, amelyre nem lett volna jogszabályi felhatalmazása, míg a kölcsönnevő befogadta a jogosulatlan tevékenység ellátására kibocsátott számlát.

- b) Fő szabály szerint a kölcsönnevőt kell munkáltatónak tekinteni, amennyiben a kölcsönbeadó és a munkavállaló között nem vagy nem az Mt. 193/H. § (1) bekezdése szerint megkötötteen **jött létre írásba foglalt munkaszerződés.**

[a B/2. pont alatt is részletezve azok az esetek, amikor a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti munkaszerződés nem tekinthető az Mt. 193/H. § (1) bekezdése szerint megkötöttnek.]

- 1) **a kölcsönbeadó és /vagy a munkavállaló nem írta alá a munkaszerződést (nincs írásba foglalt munkaszerződés)**

Ha a kölcsönbeadó az Mt. szerint megkötött munkaszerződés nélkül foglalkoztatja (adja kölcsön) a munkavállalót, akkor a fő szabály az irányadó, azaz a munkavállalók jogviszonyát a kölcsönnevőnek kell rendezni.

A munkaviszony létesítésére és bejelentésre vonatkozó előírások érvényre juttatási kötelezettsége az Mt. 193/G. § (8) bekezdés b) pont szerinti felelősségi szabály következménye, ezért a kölcsönvevő az ilyen esetekben sem a munkaviszony létesítésére és bejelentésre vonatkozó szabályokat sérti meg, hanem elsődlegesen az együttműködési kötelezettségre vonatkozó Mt. 193/E és G. §-ban foglaltakat: a kölcsönvevő figyelmen kívül hagyja, hogy a kölcsönbeadó az Mt. 193/H. § szerinti munkaszerződés nélkül adja kölcsön munkavállalóit.

KÖLCSONVEVŐ [megsértett joghely 193/E; G § – KÓD: 90]

A kölcsönvevővel szemben hozott határozatnak tartalmaznia kell a munkaviszony – kölcsönzés (munkavégzés) kezdetétől történő - fennállásának megállapítását, és kötelezni kell a bejelentés teljesítésére is. [lásd 2.1 a) eset]

KÖLCSONBEADÓ [megsértett joghely 193/H. § (1) bekezdés – KÓD: 105; 2009. június 1-jétől 105A vagy 105B]

A kölcsönbeadóval szemben hozott határozatban az Mt. 193/H. § (1) bekezdése szerint megkötött munkaszerződés hiánya miatt munkaügyi bírságot kell kiszabni.

[Ha a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti **munkaszerződést csak tartalmi hiányosságok jellemzik**, akkor változatlanul **a kölcsönbeadó minősül munkáltatónak** és őt kell kötelezni a szabálytalanság megszüntetésére és esetlegesen munkaügyi bírság megfizetésére. Ebben az esetben tehát a kötelezés a kölcsönbeadóval szemben hozott határozatban a következő lesz:

Kötelezem, hogy tegyen eleget a kölcsönzött munkavállalók munkaszerződéseit érintően az Mt. 193/H. §-ában foglalt jogszabályi rendelkezéseknek.] - [megsértett joghely 193/H. § (1) (2) bekezdés – KÓD 116: a tartalmi hiányosságokra]

2) a munkaszerződés nem tartalmazza a munkaerő-kölcsönzési cél kikötését

- I. A munkavállalónak nem lehet tudomása arról, hogy munkaerő-kölcsönzés céljából foglalkoztatják

Az Mt. 193/G. § (8) bekezdése b) pontja alapján, ha a munkavállaló rendelkezésére álló munkaügyi dokumentumokból [így különösen munkaszerződés, kapcsolódó tájékoztató] nem állapítható meg, hogy a munkavállaló foglalkoztatásának célja munkaerő-kölcsönzés volt és a **munkavállaló jogviszonyának létrejötte nincs bejelentve**, akkor ugyancsak a fő szabály irányadó, azaz a kölcsönvevőnek kell – az 1. esetben leírtak szerint - rendeznie a rendelkezésére bocsátott munkaerő jogviszonyát.

KÖLCSONBEADÓ [megsértett joghely 193/H. § (1) bekezdés – KÓD: 105; 2009. június 1-jétől 105B]

KÖLCSONVEVŐ [megsértett joghely 193/E; G § – KÓD: 90]

Amennyiben az előzőek szerint foglalkoztatott – kölcsönzési célt nem ismerő - **munkavállaló bejelentése megtörtént**, akkor a kölcsönbeadónál – egyébként – jogszerűen fennálló határozatlan idejű munkaviszony mellett kell a kölcsönzés időtartamára egy határozott idejű munkaviszony fennállását megállapítani - a kölcsönzés kezdő időpontjától - a kölcsönvevő és a kölcsönzött munkavállaló között.

KÖLCSONBEADÓ [megsértett joghely 193/H. § (1) bekezdés – KÓD: 105; 2009. június 1-jétől 105A]

KÖLCSONVEVŐ [megsértett joghely 193/E; G § – KÓD: 90]

- II. A munkavállalónak van tudomása arról, hogy munkaeő-kölcsönzés céljából foglalkoztatják

Azokban az esetekben, amikor a **munkaszerződés nem tartalmazza a munkaeő-kölcsönzési célt, de a munkaszerződésből egyébként következik ez a speciális jellemző**, így pl. tartalmazza a kölcsönvevő munkavégzési helyet, akkor megmarad a kölcsönbeadó foglalkoztatói minősége. Ilyenkor nem kell a munkaviszonyt létrehozni a kölcsönvevőnél, mert a munkavállaló garanciális jogai érvényesülnek, nem indokolt annak hatósági kikényszerítése. Ez a megoldás természetesen csak akkor irányadó, ha a kölcsönbeadó rendelkezik nyilvántartásba vételi számmal és a munkavállalók bejelentése megtörtént.

Intézkedésként a **KÖLCSONBEADÓT [megsértett joghely Mt. 193/H. (1) (2) § – KÓD 116 - tartami követelmények megsértése]** kell kötelezni a munkaszerződés tartalmi hiányosságainak megszüntetésére, bírság kiszabása nem indokolt.

[A kötelezés a kölcsönbeadóval szemben hozott határozatban a következő lesz:

Kötelezem, hogy tegyen eleget a kölcsönzött munkavállalók munkaszerződéseit érintően az Mt. 193/H. §-ában foglalt jogszabályi rendelkezéseknek.]

Az indokolásban azt a körülményt szükséges rögzíteni, miszerint a felek között nem vitásan munkaeő-kölcsönzés jött létre, a munkavállalók jogviszonya is rendezett, azaz rendelkeznek írásba foglalt munkaszerződéssel és a jogviszony létesítését a kölcsönbeadó bejelentette.

Figyelemmel arra, hogy a munkaszerződés – jogszabályi lehetőség hiányában - nem módosítható a munkaeő-kölcsönzési cél kikötésével, ezért a munkaszerződés kiegészítése szükséges.

3) a munkaszerződésből csak a nyilvántartásba vételi szám hiányzik

Ebben az esetben is megmarad a kölcsönbeadó munkáltatói minősége, nem kell a jogviszonyt a kölcsönvevőnél létrehozni.

Intézkedésként szintén a **KÖLCSONBEADÓT** [ugyanaz a KÓD mint a II/2. esetben] kell kötelezni a munkaszerződés tartalmi hiányosságainak megszüntetésére, bírság kiszabása nem indokolt.

[A kötelezés a kölcsönbeadóval szemben hozott határozatban a következő lesz:

Kötelezem, hogy tegye jogszervé a foglalkoztatást és a kölcsönzött munkavállalók munkaszerződéseit érintően tartsa be az Mt. 193/H. §-ában foglalt jogszabályi rendelkezéseket.]

Amennyiben a nyilvántartásba vételi szám azért hiányzott a munkaszerződésből, mert annak megkötését követően szerzett a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételi számot és kezdett ilyen tevékenységet, akkor – a kötelezés szövege az előzők szerint alakul, de - az indokolásban szükséges rögzíteni, hogy a munkaeő-kölcsönzés keretében történő szabályszerű foglalkoztatás biztosításához a nyilvántartásba vételi számot nem tartalmazó

munkaszerződéseket meg kell szüntetni, és írásba kell foglalni azokat a megállapodásokat, amelyek rögzítik ezt a számot.

- c) A kölcsönnevőt kell munkáltatónak tekinteni akkor is, ha a **kölcsönbeadó nem felel meg a jogszabályi feltételeknek** (nem kérte kölcsönbeadóként a nyilvántartásba vételt, vagy a nyilvántartásból törölték) **és** a kölcsönbeadó és a munkavállaló között **nem** vagy nem az Mt. 193/H. § (1) bekezdése szerint megkötötte **jött létre írásba foglalt munkaszerződés.**

KÖLCSÖNNEVŐ

A kölcsönnevővel szemben hozott határozatnak ebben az esetben is tartalmaznia kell a munkajogviszony fennállásának megállapítását, és kötelezni kell a bejelentés teljesítésére, illetve szintén kötelezni kell az Mt. szabályainak megtartására.

(Megállapítás, kötelezés szövege: 2.1.a) pontban foglaltak szerint – **KÓD 90)**

KÖLCSÖNBEADÓ

A kölcsönbeadóval szemben hozott határozatban a nyilvántartásba vétel hiánya miatt a felügyelő eltiltja a tevékenység folytatásától és munkaügyi bírság kiszabása kötelező a jogosulatlan munkaerő-kölcsönzés következményeként.

[Megállapítás, kötelezés szövege: 2.1.a) pontban foglaltak szerint – **KÓD 105; 2009. június 1-jétől 105A vagy 105B]**

- d) Polgári jogi szerződéssel leplezett munkaerő-kölcsönzés

(A ténylegesen munkaerő-kölcsönzésnek minősülő tevékenység és a polgári jogi jogviszonyon alapuló, jogszerű vállalkozási tevékenység elhatárolása során a következő tényezők vizsgálata (táblázatban) alapján lehet megfelelő megállapítást tenni.

VÁLLALKOZÁS	ELHATÁROLÁSI TÉNYEZŐK	MUNKAERŐ- KÖLCSÖNZÉS
eredmény létrehozása	tárgya	munkaerő átengedése
lehet ugyanaz	munkavégzés helye	lehet ugyanaz
elkülönülten	munkavégzés módja	szervezetbe integráltan
vállalkozó	irányítás, utasítás joga	kölcsönnevő
saját	eszköz	idegen
hibás teljesítés esetén szavatosság	egyéb jellemző	nincs szavatosság

mindkettő együttműködést feltételez

Fenti elhatárolási pontok közül a legfontosabb, döntő tényezők a következők:

- Annak vizsgálata, hogy mit foglal magában az ellenőrzött tevékenység: a vállalkozás eredmény létrehozására irányul; a vállalkozó valamely dolog tervezésére, elkészítésére, feldolgozására, átalakítására, üzembe helyezésére köteles. Munkaerő-kölcsönzés esetén a megállapodás és a tevékenység meghatározott számú munkaerő biztosítására irányul, a kölcsönbeadó munkavállalók biztosítására köteles.
- A vállalkozó az eredmény létrehozása érdekében végzett tevékenységét végezheti a megrendelő munkahelyén, telephelyén, de a munkavégzés ilyen esetben is elküldön, a megrendelő munkavállalóitól függetlenül zajlik. A kölcsönzött munkavállalók a kölcsönvevő szervezetébe integráltan, a kölcsönvevő munkavállalóival együtt végzik a munkafolyamatokat.
- Vállalkozás esetén a vállalkozó osztja ki a feladatokat, ő osztja be a munkavállalók munkaidejét, irányítási és utasítási joga teljes körű (a megrendelő utasításai az eredmény létrehozásával kapcsolatosak, a munka megszervezésére nem terjedhetnek ki). Munkaerő-kölcsönzés esetén a kölcsönbeadó gyakorolja a munkavállaló felett a munkavégzés napi megszervezésével kapcsolatos irányítási, utasítási jogokat.)

A d) pont a c) pont szerinti eset speciális változata, mivel azok a jellemzők igazak a leplezett munkaerő-kölcsönzés esetén is, de azzal a különbséggel, hogy a felek szándéka ténylegesen polgári jogi jogviszony létrehozására irányult.

Ebből következően, mielőtt a munkaerőt biztosító vállalkozás – rendezett munkaviszonyú - munkavállalóit a hatóság „átkényszeríti” a megrendelő vállalkozáshoz, illetőleg az utóbbi vállalkozást arra kötelezi, hogy rendezze a hozzárendelt munkavállalók jogviszonyát, először **(1. lépés)** célszerű megállapítani a felek között a munkaerő-kölcsönzés fennállásának (létrejöttének) tényét és lehetővé tenni az e jogi konstrukciónak megfelelő szabályszerű foglalkoztatást. Ha az *ismételt ellenőrzés (2. lépés)* változatlan foglalkoztatási formát tár fel, akkor kell a jogviszony fennállását megállapítani és bejelentésre kötelezni a tényleges kölcsönvevőt. A kölcsönbeadóval szemben hozott határozatban a kölcsönbeadót – újra - munkaügyi bírság megfizetésére kell kötelezni a jogellenes munkaerő-kölcsönzés miatt.

[Az ismételt ellenőrzés új ellenőrzésnek minősül, új látogatási lap kitöltése és új iktatószám szükséges azzal, hogy az előzményi – jogellenes munkaerő – kölcsönzés megállapítását tartalmazó - iratszámot is rögzíteni kell.]

Megsértett joghelyek és KÓDOK

1. lépés

KÖLCSÖNBEADÓ [megsértett joghely Mt. 193/G. § (1) – KÓD: 92]

KÖLCSÖNVEVŐ [megsértett joghely Mt. 193/G. § (1) – KÓD: 92]

2. lépés

KÖLCÖSÖNBEADÓ [megsértett joghely Mt. 193/H. § (1) – KÓD: 105; 2009. június 1-jétől 105A vagy 105B]

KÖLCÖSÖNVEVŐ [megsértett joghely 193/E; G § – KÓD: 90]

HATÁROZATOK

1. lépés

A ténylegesen munkaerő-kölcsönzést megvalósító vállalkozásoknál meg kell állapítani a munkaerő-kölcsönzés létrejöttének tényét.

A kölcsönbeadóval szemben hozott határozatnak tartalmaznia kell

- a megállapítást, miszerint a felek közötti megállapodás valójában munkaerő-kölcsönzésre irányult
- A jogosultatlan munkaerő-kölcsönzés következményeként munkaügyi bírság kiszabása kötelező.

A kölcsönnevezővel szemben hozott határozatnak tartalmaznia kell

- a megállapítást, miszerint a felek közötti megállapodás valójában munkaerő-kölcsönzésre irányult

A határozat indokolásában rögzíteni kell a jogsértés tényének alátámasztása mellett azokat a szabályokat, amelyeket be kell tartani a jogszertű munkaerő-kölcsönzéshez. Az indokolásban részletesen kell rögzíteni az érintett munkavállalók neve mellett azokat a tényeket és bizonyítékokat is, amelyek alapján a hatóság a tevékenységet munkaerő-kölcsönzésnek minősítette.

[Megállapítás szövege: *A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Met.) 4. § (1) bekezdésben biztosított jognál fogva a 0000 u. 00. sz. alatti munkahelyén 200 . hó. napján óra perctől óra percig X.Y. (és V.Z.) munkaügyi felügyelő(k) által megartott munkaügyi ellenőrzés, (továbbá a munkáltató székhelyén/telephelyén / a felügyelőség hivatalos helyiségében bizonyítási eljárás) eredményeként megállapítom, hogy és között munkaerő-kölcsönzés keretében történt a foglalkoztatás (név szerinti felsorolás) munkavállaló(ka)t érintően.*

Kötelezem, hogy tegye jogszertűvé a foglalkoztatást!

Határidő: a határozat jogerőre emelkedését követő 30. nap

Munkaügyi bírság kiszabása

Indokolás: A feltárt tényállás alapján a vizsgált tevékenység munkaerő-kölcsönzésnek minősül. A munkaerő-kölcsönzés jellemzője, hogy a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönnevezőnek átengedi.

Jogszertű munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatásához az alábbi jogszabályi rendelkezések betartása szükséges (*a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a. Mt. XI. fejezet, 193/B. §- 193/P. §-bn foglalt rendelkezések)*):

193/D. § (1) Kölcsönbeadó csak az a belföldi székhelyű, a tagok korlátozt felelősségével működő gazdasági társaság vagy - a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában - szövetkezet lehet, amelyik megfelel az e törvényben,

illetve az egyéb jogszabályban foglalt feltételeknek, és az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette. (Amennyiben tehát a jövőben is munkaerő-kölcsönzés keretében kívánja foglalkoztatni munkavállalóit, akkor elegendő kell tennie fenti kötelezettségeknek (kérnie kell a nyilvántartásba vételét).

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodásnak a következőket kell tartalmaznia: (193/G. § (1) bek.)

- a) a munkaerő-kölcsönzés időtartamát,
- b) a munkavégzés helyét,
- c) az elvégzendő munka jellegét,
- d) természetbeni munkabér, illetve juttatás esetén - ha ezeket a kölcsönvevő biztosítja - ezek ellenértételezését.

Az (1) bekezdésben meghatározott megállapodásban foglaltakon túl a kölcsönvevő köteles írásban tájékoztatni a kölcsönbeadót a 193/G. § (2) bekezdésében foglaltakról (az irányadó munkarendről, a munkáltatói jogkör gyakorló személy megnevezéséről, a munkabérfizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módjáról és határidejéről, az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmazási feltételekről).

A kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti munkaszerződésben a következőkről kell megállapodni (Mt. 193/H. §)

- a) abban, hogy a munkaszerződés vagy a távmunkát végző foglalkoztatására irányuló munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre,
- b) a munkavállaló személyi alapterében,
- c) a munkavégzés jellegében vagy a munkakörben.

A munkaszerződésnek tartalmaznia kell a felek nevét, illetve megnevezését, a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételi számát, valamint a munkavállaló és a kölcsönbeadó lényeges adatait is.

A munkáltató továbbá - ha a munkaszerződés nem tartalmaz tájékoztatást - legkésőbb a munkaszerződés megkötésétől számított két héten belül köteles a munkavállalót írásban tájékoztatni az Mt. 193/H. § (3) bekezdésében foglaltakról (a munkavégzés helyéről, a kölcsönvevőnél irányadó munkarendről, a munkabér egyéb elemeiről, a bérfizetés napjáról, a munkába lépés napjáról, a rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának, illetve a jogviszony megszüntetésének szabályairól, a kölcsönbeadóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésének szabályairól, továbbá arról, hogy a kölcsönbeadó kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.)

A munkaügyi hatóság a teljesítési határidőt követően ellenőrzi, hogy kötelezettségének, a munkaerő-kölcsönzés jogszervévé telelének eleget tett-e.

Felhívom a figyelmét az Mt. 193/G. § (8) bekezdésében foglalt jogszabályi rendelkezéseire, miszerint ha a kölcsönvevőnél történő munkavégzés tényleges megkezdéséig

- a) a kölcsönbeadó nem felel meg az e törvényben, illetve az egyéb jogszabályokban foglalt feltételeknek, vagy
- b) a kölcsönbeadó nem köt a 193/H. § (1) bekezdés szerinti munkaszerződést,
- a munkaviszony a kölcsönvevő és a munkavállaló között jön létre a munkavégzés tényleges megkezdésének napjával, a 193/G. § (1) bekezdés a) pontja alapján meghatározott időtartamra.

Amennyiben nem kíván a jövőben munkaerő-kölcsönzési keretében foglalkoztatni akkor jelenlegi tevékenységét szüntesse meg.]

2. lépés

A kölcsönbeadóval szemben hozott határozat – munkaügyi bírság

A kölcsönnevővel szemben hozott határozat tartalma:

[Megállapítás szövege: *A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Met.) 4. § (1) bekezdésében biztosított jognál fogva a 0000 u. 00. sz. alatti munkahelyén 200 . hó. napján óra perctől óra percig X.Y. (és V.Z.) munkaügyi felügyelő(k) által megartott munkaügyi ellenőrzés, (továbbá a munkáltató székhelyén/telephelyén / a felügyelőség hivatalos helyiségében bizonyítási eljárás) eredményeként megállapítom, hogy - az 0000-00/000-0000 számú határozatban rögzítettek szerint és között jogszabályon kívülre kikerült munkaadó-kölcsönzés keretében történt a foglalkoztatás -, ezért megállapítom, hogy a munkavégzés kezdetétől (konkrét dátumtól) a munkaerő-kölcsönzés időtartamára a KÖLCSÖNNEVŐ és (név szerinti felsorolás) munkavállaló(k) között munkaviszony jött létre.*

Kötelezem, hogy tartsa be az Mt. foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésre irányuló szabályokat és ezzel összefüggésben tegyen eleget a bejelentési kötelezettségének!

Határidő: a határozat jogerőre emelkedését követő 15. nap

Indokolás: A feliárt tényállás alapján a vizsgált tevékenység munkaerő-kölcsönzésnek minősül. A munkaerő-kölcsönzés jellemzője, hogy a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönnevőnek átengedi.

Jogszerű munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatásához az alábbi jogszabályi rendelkezések betartása szükséges (*a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a: Mt. XI. fejezet, 193/B. §- 193/P. §-bn foglalt rendelkezések)*):

193/D. § (1) Kölcsönbeadó csak az a belföldi székhelyű, a tagok korlátozt felelősségével működő gazdasági társaság vagy - a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában - szövetkezet lehet, amelyik megfelel az e törvényben, illetve az egyéb jogszabályban foglalt feltételeknek, és az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette.

A kölcsönbeadó és a kölcsönnevő közötti megállapodásnak a következőket kell tartalmaznia: (193/G. § (1) bek.)

- a) a munkaerő-kölcsönzés időtartamát,
- b) a munkavégzés helyét,
- c) az elvégzendő munka jellegét,
- d) természetbeni munkabér, illetve juttatás esetén - ha ezeket a kölcsönnevő biztosítja - ezek ellentételezését.

Az (1) bekezdésben meghatározott megállapodásban foglaltakon túl a kölcsönnevő köteles írásban tájékoztatni a kölcsönbeadót a 193/G. § (2) bekezdésében foglaltakról (az irányadó munkarendről, a munkáltatói jogkört gyakorló személy megnevezéséről, a munkabérfizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módjáról és határidejéről, az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmazási feltételekről).

A munkavégzés időtartama alatt a kölcsönnevő minősül munkáltatónak

- a) a munkavállaló munkavédelmére,
- b) a nők, a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására,

- c) az egyenlő bánásmód követelményére,
- d) a munkavégzésre,
- e) a munkakör átadás-átvételére,
- f) a munkaidőre és pihenőidőre, illetve ezek nyilvántartására vonatkozó szabályok betartása tekintetében.

A munkaviszony a kölcsönvevő és a munkavállaló között jön létre a munkavégzés tényleges megkezdésének napjával, a 193/G. § (1) bekezdés a) pontja alapján meghatározott időtartamra.

Utóellenőrzés során vizsgálni kell, hogy hogyan rendezték a szintelt szerződés alapján történő foglalkoztatást a vállalkozások. Ha a munkaerőt igénylő vállalkozás változatlanul a szintelt szerződés alapján foglalkoztatja a kölcsönbeadó munkavállalót, akkor az alábbi határozatot is meg kell hozni:

KIVÉTEL

- Ha az előzőek szerinti **munkaerő-kölcsönzést iskolaszövetkezet** valósítja meg, akkor a módszertan módosítás első pontjának megfelelően kell eljárni (nyilvántartásba vétel hiánya), azaz egy lépésben rendezni a jogellenes munkaerő-kölcsönzés fennállásának megállapítását és a kölcsönvevőt bejelentésre kötelezni.

(Megállapítás, kötelezés szövege: 2.1.a) pontban foglaltak szerint)

- **Speciális eset, ha a munkaerőt biztosító vállalkozás a rendezett mellett rendezetlen munkaviszonyú munkavállalókat is kölcsönöz** a megrendelő vállalkozáshoz. Ebben az esetben ugyancsak a két lépcsős megoldás az irányadó, azaz, hogy a rendezetlen munkavállalók jogviszonyát érintően úgy kell eljárni, mintha az eljárás egy lépésben rendezhető lenne.

Ez azt jelenti, hogy az **1. lépcsőben** a felek közötti munkaerő-kölcsönzés létrejöttének megállapítása mellett

a **kölcsönbeadóval** szemben hozott határozatban a nyilvántartásba vétel hiánya miatt el kell tiltani – a **rendezetlen munkaviszonyú munkavállalókat érintően** - a tevékenység folytatásától és munkaügyi bírság kiszabása kötelező a jogosulatlan munkaerő-kölcsönzés következményeként.

a **kölcsönvevővel** szemben hozott határozatnak pedig tartalmaznia kell a **rendezetlen jogviszonyú munkavállalókat érintően** a munkajogviszony fennállásának megállapítását is, és kötelezni kell a bejelentés teljesítésére, illetve szintén kötelezni kell az Mt. szabályainak megtartására.

Ezt a megoldást, miszerint a rendezetlen jogviszonyú munkavállalókat érintően már az első lépcsőben ténylegesen munkaerő-kölcsönzésnek kell tekinteni, mintegy a szintelt megállapodás figyelmen kívül hagyásával, éppen az a körülmény indokolja, hogy itt nem a hatóság döntése „kényszeríti” át az egyébként a kölcsönbeadóhoz bejelentett munkavállalót a

kölcsönnevőhöz, hanem éppen a hatósági intézkedés rendezi a munkavállaló jogviszonyát a törvény erejénél fogva.

A 2. lépésben követendő eljárás megegyezik a d) pont szerinti esetben kifejtettekkel.

Megsértett joghelyek és KÓDOK

1. lépés

KÖLCSÖNBEADÓ [megsértett joghely Mt. 193/G. § (1) – KÓD: 92; rendezetlen jogviszonyú munkavállalókat érintően Mt. 193/H. § (1) – KÓD: 105]

KÖLCSÖNVEVŐ [megsértett joghely Mt. 193/G. § (1) – KÓD: 92; rendezetlen jogviszonyú munkavállalókat érintően 193/E, G §. – KÓD: 90]

2. lépés

KÖLCSÖNBEADÓ [megsértett joghely Mt. 193/H. § (1) – KÓD: 105; 2009. június 1-jétől 105A vagy 105B]

KÖLCSÖNVEVŐ [megsértett joghely 193/E; G § – KÓD: 90]

2.2A munkaerő - kölcsönzés tilalmának megsértése

A munkaerő-kölcsönzési tilalmakat az Mt. 193/D. § (2) és (5) bekezdése rendezi. Eserint tilos a munkavállaló kölcsönzése:

- jogszabály által meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre,
- a kölcsönvevő olyan munkahelyén, illetve telephelyén történő munkavégzésre, ahol sztrájk van, a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig,
- ha a kölcsönvevőnél a munkavállaló munkaviszonya – a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondással, vagy a próbaidő alatt azonnali hatályú megszüntetésével – legfeljebb hat hónapja szűnt meg,
- a kölcsönzési megállapodástól eltérő (harmadik) munkáltatóhoz.

Az első három esetben a jogszabálysértés mind a kölcsönbeadó, mind a kölcsönvevő esetében szankcionálható, míg az utolsó esetben a jogszabálysértés értelemszerűen a kölcsönvevő és a harmadik munkáltató vonatkozásában állapítható meg.

3. A munkaerő-kölcsönzéssel érintett munkavállalóra vonatkozó munkaügyi szabályok megtartásának ellenőrzése

A Met. 3. § (3) bekezdése szerint munkaerő-kölcsönzés esetében a munkaügyi ellenőrzés

a) a kölcsönbeadóra a 3. § (1) bekezdés a)-b), - a szabadságra vonatkozó rendelkezést illetően - az f), g)-i), l)-n) pontjaiban meghatározott szabályok vonatkozásában

b) a kölcsönnevőre a 3. § (1) bekezdés c), e), f) pontjaiban meghatározott szabályok vonatkozásában

c) a kölcsönbeadóra és a kölcsönnevőre is a 3. § (1) bekezdés d), i) és k) pontjában meghatározott szabályok vonatkozásában
terjed ki a munkaügyi ellenőrzés.

A hivatkozott rendelkezések alapján tehát egyértelműen megállapítható, hogy kizárólag a **kölcsönnevőnél** ellenőrizhető a munkavállaló napi foglalkoztatásával összefüggő munkajogi előírások – munkaidő nyilvántartása, a nők, a fiataloké és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával és a munkaidővel, pihenőidővel kapcsolatos szabályok – betartása.

A **kölcsönbeadónál** azok a rendelkezések vizsgálhatóak, amelyek nem függenek a helyszíni munkavégzés körülményeitől, így a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésére és a bejelentésre, a szabadságra, a munkabére, a munkanélküli ellátások melletti foglalkoztatás körülményeire, a munkaviszony megszüntetésére, valamint az érdekképviseleti jogok gyakorlására vonatkozó szabályok betartására.

A **kölcsönbeadónál és a kölcsönnevőnél is** ellenőrizhetőek az egyenlő bánásmód követelményének megtartása és a külföldiekre vonatkozó rendelkezések mellett a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos előírások.

A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatban, mindkét fél oldalán vizsgálható előírások az alábbiak:

- a kölcsönbeadó és a kölcsönnevő között létrejött megállapodás
- a kölcsönbeadó nyilvántartásba vétele
- a megállapodás semmissége

Annak ellenére, hogy a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos előírások mindkét félnél ellenőrizhetőek, a **foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésére és az ehhez kapcsolódó tájékoztatási kötelezettségre** irányadó rendelkezés betartása a kölcsönbeadó felelőssége, ezért a munkaerő-kölcsönzési szabályok között szereplő 193/H. § rendelkezéseinek érvényesülése csak a **kölcsönbeadónál** vizsgálható.

A munkaerő-kölcsönzési szabályok között található a 193/G. § (2) bekezdése is, amely alapján a **kölcsönnevőt** a kölcsönbeadó felé a 193/G. § (1) bekezdése szerinti megállapodással összefüggésben **tájékoztatási kötelezettség** terhei. Ennek teljesítése is természetesen csak a kölcsönnevőnél vizsgálható.

Ennek a tájékoztatásnak többek között tartalmaznia kell minden olyan körülményt, amely a munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges [193/G. § (2) bekezdés e) pont].

- Ilyen lényeges körülménynek minősül, ha a kölcsönnevővel munkaviszonyban álló munkavállalók és a kölcsönzött munkavállalók között különbség van a **személyi alaptér, a műszakpótlék, a rendkívüli munkavégzésért járó díjazás, továbbá az ügyelet, készenlét díjazása** tekintetében az utóbbiak hátrányára. Ennek a 193/H. § (9) bekezdése szerint akkor van jelentősége, ha

- a) a kölcsönnevőnél történő **folymatos munkavégzés** tartama a **183 napot meghaladja**, vagy

- b) a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevőnél történő munkavégzés megkezdésének időpontját **megelőző két évben a kölcsönvevőnél** - kölcsönzés alapján - összesen **legalább 183 napot** dolgozott. Ha a kölcsönvevőnél kölcsönzés alapján munkavégzéssel töltött összesített időtartam az újabb kölcsönzés alatt éri el a 183 napot, a fenti szabályt a 184. naptól kell alkalmazni.

A 193/H. § (9) bekezdése szerint a kölcsönzés időtartama alatt a ³142/A. § rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló, valamint a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában a személyi alappér, a műszakpótlék, a rendkívüli munkavégzésért járó díjazás, továbbá az ügylet, készenlét díjazása tekintetében. Ha az előző követelmények (a, illetve b pont) teljesülnek, az OMMF a Met. hatásköri szabályai alapján a következőket vizsgálhatja:

- a kedvezőbb díjazás **kollektív szerződésben szabályozott mértékének teljesülését** $\longrightarrow$ **a munkabérrel kapcsolatos rendelkezések körében,**
- az alkalmazott munkabér mértékét a munkáltatónál alkalmazásban álló többi, nem kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállaló béréhez viszonyítva $\longrightarrow$ **az egyenlő bánásmód követelményeinek teljesülése körében.**

Amellett, hogy a munkaerő-kölcsönzés szabályai vizsgálatára alapvetően a Met. 3. § (1) bekezdés k) pontja ad felhatalmazást, de ezek közül csak azok az előírások ellenőrizhetők, amelyekre „kétpólusú jogviszony” esetén is van mód. A bérezéssel és az egyenlő bánásmód követelményével összefüggő hatásköri szabályt a Met. 3. § (1) bekezdés g) és d) pontjai rendezik.

A Met. 3. § (1) bekezdés g) pontja szerint jogszabályban vagy kollektív szerződésben megállapított munkabér összegére, valamint a munkabér védelmére vonatkozó rendelkezések vizsgálhatók a munkaügyi ellenőrzés keretében. Ebből következően a munkaügyi ellenőrzés hatásköre a kölcsönvevőnél lévő kedvezőbb bérezés tekintetében csak a kölcsönvevő kollektív szerződésében rögzített magasabb összegű díjazás megfizetésére terjedhet ki, mivel egyebekben a munkabérnek csak a jogszabályban meghatározott összege kifizetése vizsgálható.

A kölcsönvevő kollektív szerződésében rögzített személyi alappér, műszakpótlék, rendkívüli munkavégzés, ügylet és készenlét ellenértékénél, a kölcsönvevőnél irányadó magasabb összegű díjazás kifizetése és ezzel együtt az egyenlő bánásmód követelményének betartása azonban a Met. 3. § (2) bekezdése alapján **csak kérelemre** vizsgálható.

KÖLCSÖNVEVŐ

A kölcsönvevő esetében az előzőekkel összefüggésben a 193/G. § (1) bekezdése szerinti megállapodáshoz kapcsolódó **tájékoztatási kötelezettség**

³ Az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.

teljesítése ellenőrizhető [193/G. § (2) bekezdés e) pont], mivel ennek hiányában a kölcsönbeadó nem szerezhethet tudomást a magasabb díjazás kifizetésének szükségességéről. Amennyiben a kölcsönnevő ilyen tárgyú tájékoztatását elmulasztotta, akkor ezért szigorú munkaügyi bírságszankció alkalmazható.

KÖLCSÖNBEADÓ

A kölcsönbeadó felelőssége a kollektív szerződésben meghatározott **kedvezőbb díjazás kifizetése** elmulasztása miatt állhat fenn. Ha a kölcsönnevő nem teljesítette ilyen tárgyú tájékoztatási kötelezettségét a szerződés időtartama alatt, akkor a kötelezés mellett a kölcsönbeadóval szemben munkaügyi bírság nem alkalmazható. Amennyiben a tájékoztatás megvalósult, akkor a kötelezéssel együtt munkaügyi bírságot is ki kell szabni.

- Az Mt. 142/A. § (3) bekezdése szerinti - a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni - juttatások vizsgálatára a munkaügyi ellenőrzésnek nincs hatásköre, ezért ezeknek a kölcsönnevőnél lévő kedvezőbb mértékű biztosítása vizsgálatára sincs mód. [193/H. § (10)].

4. Illetékességi szabályok

A felügyelő fő szabály szerint a felügyelőség illetékességi területén lévő munkavégzési helyen jogosult ellenőrizni.

A munkaerő-kölcsönzés hárompólusú jellemzőjéből adódóan kérdésként merülhet fel, hogy hogyan alakul az eljárási jogosultság akkor, ha a kölcsönbeadó és a kölcsönnevő különböző felügyelőségi illetékességi területeken található.

Példa

A kölcsönbeadó ellenőrzésére fővárosi illetékesség irányadó, de a kölcsönnevő munkavégzési helye közép-magyarországi területen kívül van.

Az ellenőrzés a munkavégzési helyen kezdődik, azaz a kölcsönnevő munkavégzési helye szerinti felügyelőség jár el az ügyben. A fővárosi székhelyű kölcsönbeadóval szembeni eljárásra ugyanakkor a közép-magyarországi felügyelőség rendelkezik illetékességgel a Ket. általános szabályai szerint (engedélyköteles tevékenység gyakorlásának helye, illetve székhely alapján).

A Ket. 21. § (5) bekezdése alapján több illetékes hatóság közül az jár el, amelynél az eljárás előbb indult meg (megelőzés).

Ebből következően a fenti esetben az eljárást a munkavégzés helye szerint illetékes felügyelőségnek kell lefolytatni a kölcsönbeadónál és a kölcsönnevőnél is. A kölcsönbeadó vizsgálata beföldi jogsegély útján valósulhat meg.

A jogi szabályozáson túl a célszerűségi szempontok is indokolják, hogy az eljárást mindkét félnél egy felügyelőség folytassa.

Amennyiben fellebbezés érkezik bármelyik féltől, a felterjesztésben utalni kell a másik féllel szemben folytatott eljárás ügyszámára, és/vagy arra, hogy szintén fellebbezéssel élt vagy lemondott e jogáról stb. Ez azért fontos, hogy lehetőség szerint a kölcsönbeadóval és a kölcsönnevővel szemben hozott határozatok felülvizsgálata összhangban legyen.

Záró rendelkezések

Az alábbi módszertani útmutatókat jelen irányelv hatályba lépésével egyidejűleg **hatályon kívül helyezem** (az alkalmazandó rendelkezések beépítésre kerültek):

3/2006. módszertani útmutató a munkaerő-kölcsönzés ellenőrzéséhez, különös tekintettel a 2006. január 1-jétől hatályos rendelkezésekre (2006. május 30.)

5/2008. módszertani útmutató a munkaerő-kölcsönzéshez

Jelen irányelv a közzététel napján lép hatályba.

Az irányelv alkalmazása kötelező.

Budapest, 2010. június „*Dr*”


Dr. Dudás Katalin

Változások jegyzéke

1. Az irányelvben a pontosítások egy részét a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény 2009. június 1-jei módosítása indokolta, figyelemmel a **kölcsönbeadóval szemben alkalmazandó kötelező bírságkiszabásra** [nyilvántartás hiányában folytatott munkaerő-kölcsönzés esete] (pl. 10. oldal)
2. a munkaerő-kölcsönzéshez kiadott 5/2008. módszertani útmutatóban hivatkozott „ÚJ KÖD” megnevezés pontosítása KÖD 116 megjelölésre (pl. 11. oldal)
3. eljárási rend abban a speciális esetben, ha a munkaerőt biztosító vállalkozás a rendezett mellett rendezetlen munkaviszonyú munkavállalókat is kölcsönöz (18. oldal)

Tisztelt Munkavállalók! Kérjük Önöket, hogy az alábbi kérdőív kitöltésével segítsék a munkánkat, melynek célja a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók véleményének megismerése a munkaerő-kölcsönzésről. Célunk feltárni azokat a problémákat, melyek orvoslásával a munkaerő-kölcsönzés kedvezőbbé teheti a munkavállalók helyzetét. Együttműködésüket köszönjük!

1. Az Ön neme: ☐ férfi ☐ nő

2. Az Ön életkora: ☐ 20 év alatt ☐ 20.-30.év ☐ 30.-40.év ☐ 40.-50.év
☐ 50.-60.év ☐ 60.-év felett

3. Mióta áll munkaviszonyban a kölcsönbeadó céggel? éve / hónapja

4. Dolgozott-e korábban más munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cégnél?
☐ igen ☐ nem

5. Megelőzően volt-e álláskereső? Ha igen mennyi ideig?
a) hónapig
b) évig

6. Közvetlen munkatársai szintén kölcsönözött munkavállalók?
a) túlnyomó többségében igen,
b) néhányan,
c) egyáltalán nem,
d) nem tudom

7. Ismeri-e munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat?
a) igen
b) ismerem néhány szabályt
c) szinte semmit sem tudok ezekről a szabályokról

8. A jogszabályok értelmezése – a változások követése okoz-e nehézséget önnek?
a) döntően igen
b) bizonyos esetekben
c) könnyen eligazodok a szabályok között
d) nem ismerem a szabályokat

9. A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos információit honnan szerzi be?

- a) munkáltató tájékoztatása,
- b) munkatársak,
- c) jogszabály,- szakirodalom,
- d) egyéb hírforrások (TV, rádió, újság, internet)

10. Milyen beosztásban dolgozik?

- a) segédmunkás
- b) betanított munkás
- c) szakmunkás
- d) középfokú végzettséget igénylő adminisztratív munkakör
- e) felsőfokú végzettséget igénylő munkakör

11. Munkaszerződése határozott, vagy határozatlan időű? (a megfelelő választ húzza alá)

Amennyiben határozott időű – időintervallum: hó / év

12. A többi hasonló, de nem kölcsönzött munkavállalóhoz képest milyennek ítéli meg a munkavégzés feltételeit, körülményeit?

- a) jobb, mint a nem kölcsönzötteké
- b) rosszabb, mint a nem kölcsönzötteké
- c) ugyanolyan
- d) ha 1-7-ig pontozhatná a kölcsönzöttek helyzetét, hány pontot adna? (7-est adjon, ha nagyon jó, 1-est, ha nagyon rossz)

13. A többi hasonló, de nem kölcsönzött munkavállalóhoz képest milyennek ítéli meg a munka elismerését (jövedelmet, juttatásokat)?

- a) jobb, mint a nem kölcsönzötteké
- b) rosszabb, mint a nem kölcsönzötteké
- c) ugyanolyan
- d) ha 1-7-ig pontozhatná a kölcsönzöttek helyzetét, hány pontot adna? (7-est adjon, ha nagyon jó, 1-est, ha nagyon rossz)

14. Kölcsönzött munkavállalóként mely állításokat érzi igaznak? (több választ is megjelölhet)

- a) bizonytalan a jövő
- b) sok területen kipróbálhatom magam
- c) a juttatások tekintetében rosszabb
- d) kevesebbet kell túlóráznom, mint a nem kölcsönzött munkavállalóknak
- e) tapasztalatot szerzek
- f) a munkaidő-beosztásom nehézségeket okoz
- g) kevésbé megbecsült a munkatársak által
- h) kevésbé megbecsült a vezetők által
- i) nagyobb a függetlenségem
- j) magam alakítom a pályámat
- k) nincs, aki képviselné az érdekeimet
- l) jobban ki merek állni a magam igazáért
- m) egyéb:

15. Örülne-e ha jelenlegi munkahelyén átvinnék hagyományos munkaviszonyba? (több választ is megjelölhet)

- a) igen
- b) nem
- c) esélyét sem látom

16. Ajánlaná-e barátainak, ismerőseinek ezt a munkavégzési formát?

- a) igen
- b) nem
- c) csak végszükségben