

ÉVOSZ sajtóközlemény

a munkavállalók uniós foglalkoztatásáról szóló 2018/957/EU irányelv kihirdetéséről

Az Európai Unió Hivatalos Lapja 2018.július 9-ei kiadásában (L 173/16) kihirdették az Európai Parlament és Tanács 2018.június 28-án elfogadott 2018/957/EU irányelvét, amely módosítja a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelvet. Az **irányelv** a kihirdetést követő 20.nap után **lép hatályba**, azaz **2018. július 29-én**.

A tagállamoknak 2020.július 20-ig kell a módosító irányelvben lefektetett javaslatokat nemzeti jogrendjükbe átültetni és hivatalos lapjaikban, pl. Magyar Közlöny kihirdetni. Ezeket a kihirdetett jogszabályokat legkésőbb e dátum után kell alkalmazni, addig a jelenleg érvényben nemzeti jogszabályok az irányadók.

Az új irányelv lényeges elemei:

Az irányelv kimondja, hogy kiküldetés átmeneti jelleggel bír. Ennek értelmében, ha egy munkavállaló kiküldetése 12 hónapnál hosszabb ideig tart, akkor részére a kiküldetés 13. hónapjától nemcsak az irányelv szerinti javadalmazást kell biztosítani, hanem minden olyan egyéb kifizetést, pótlékot, természetbeni juttatást is, amely a vele azonos beosztásban vagy munkakörben foglalkoztatott fogadó-országbeli munkavállalót is megillet.

Változatlanul a tagállamok nemzeti hatáskörében marad annak eldöntése, hogy milyen módon szabályozza a tagállamok közötti kiküldetés során alkalmazandó bérezést és egyéb javadalmazást, összhangban saját hatályos jogszabályaival vagy a bérezéssel kapcsolatos gyakorlatával. A bérek és egyéb javadalmazások mértékét kizárólag a tagállamok és a tagállamok bérmegállapodásaiban illetékes szociális partnerei állapíthatják meg.

A bruttó-bérek kifizetésének ellenőrzése során nem a bérezésnek és javadalmazásnak az irányelvben kötelezően előírt egyes elemeit, hanem a bruttó-bért összességében kell összehasonlítani a nemzeti jogszabályokban előírt kötelezettségekkel. Ennek érdekében az is szükséges, hogy kiküldő tagállamok illetékes szervei részletesen tájékoztassák a fogadó tagállam ellenőrző szerveit a kiküldő ország bérezésre vonatkozó jogszabályairól. Így pl. ha egy kiküldő tagállam jogszabályaiban olyan, a kiküldetéssel összefüggő pótlékfizetési kötelezettséget rögzítenek, amely nem közvetlenül a kiküldetéssel járó pótlólagos költségek fedezetére szolgál (pl. utazás, szállás, étkezés), akkor ezeket a pótlékokat is a bruttó-bér részének kell tekinteni és bruttó-bér fizetési kötelezettség teljesítésének ellenőrzésekor figyelembe kell venni.

Az irányelv a tagállamok részére kötelezően előírja, hogy a kiküldetést szabályozó nemzeti jogszabályokat és a foglalkoztatási feltételekre vonatkozó egyéb hatósági előírásokat transzparenssé kell tenni. Ennek érdekében tagállamonként internetes kormányablakon be kell mutatni és naprakészen karban kell tartani minden olyan információt, amely a kiküldetéssel összefüggő bérezési, javadalmazási és egyéb foglalkoztatási feltételekre vonatkozik, valamint ismertetni kell a 12 hónapon túli kiküldetésre vonatkozó kiegészítő jogszabályokat és egyéb előírásokat is.

Az irányelv előírja, hogy szükséges szankcionálás esetén a mértéktartás elvét kell alkalmazni. A szankció mértékét nagyban befolyásolja, hogy a kiküldő vállalkozás számára mennyiben voltak elérhetőek és aktuálisak az internetes kormányablakon elérhető információk.