

24/2008/EK KÖZÖS ÁLLÁSPONT

a Tanács által 2008. szeptember 15-én elfogadva

a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló, ...-i 2008/.../EK európai parlamenti és tanácsi irányelv elfogadása céljából

(2008/C 254 E/04)

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 idegnyomlás – 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 138. cikk (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 elsősegítésére és a munkaerőpiac szegmentálásának csökkentésére törekednek.
- (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.

⁽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.) és a Tanács 2008. szeptember 15-i közös álláspontra és a Tanács ...-i határozata (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.

- (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 tiszteletben tartja a munkaerőpiacok, valamint a munkaügyi kapcsolatok különbözőségeit 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 tiszteletben 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 alapvétől.
- (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 szükségességére, 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 tiszteletben tartása mellett – kollektív megállapodásokkal kapcsolatos tárgyalásokat folytassanak, és ilyen megállapodásokat kössenek.
- (20) Ezen irányelvnek a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre vonatkozó korlátozásokkal vagy tilalokkal 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.
- (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 nagyságrendje 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-e.

⁽¹⁾ HLL 206., 1991.7.29., 19. o.

⁽²⁾ HLL 18., 1997.1.21., 1. o.

(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 alapelveinek 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

Fogalm meghatározások

(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 vállalkozásnál 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 szerződésben 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) ...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 ...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.

(*) Ezen irányelv hatálybalépését három évvel követő időpont.

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 nem, 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, közigazgatási 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 és a foglalkoztatói táppénzrendszert, illetve a pénzügyi részesei 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 szerveket 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 szerveket 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 konkrét 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 szerveket 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 közigazgatási 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.

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 ...-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 kihirdetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ezen irányelvnek ...-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

...-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, ...

az Európai Parlament részéről
az elnök

a Tanács részéről
az elnök

...

...

(1) H L L 80., 2002.3.23., 29. o.

(*) Ezen irányelv hatálybalépését három évvel követő időpont.

(**) Ezen irányelv elfogadását öt évvel követő időpont.

A TANÁCS INDOKOLÁSA

I. BEVEZETÉS

A Bizottság 2002. március 20-án a lisszaboni stratégia keretében elfogadta a „kölcsonzött munkavállalók munkafeltételeire” vonatkozó irányelvjavaslatot azzal a céllal, hogy a munkaerőpiac rugalmassága és a munkahely védelme összeegyeztethetőbb legyen, és több és jobb munkahely jöjjön létre.

Az Európai Parlament – a Szerződés 251. cikkével összhangban eljárva – első olvasatban 2002. november 21-én nyilvánított véleményt.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2002. szeptember 19-én adott véleményt a Bizottság javaslatáról.

A Régiók Bizottsága 2002. május 23-i levelében úgy nyilatkozott, hogy nem ad véleményt az irányelvre vonatkozó javaslatról.

A Bizottság 2002. november 28-án az Európai Parlament véleményére figyelemmel módosított javaslatot fogadott el.

A Tanács 2008. június 9-i és 10-i ülésén minősített többséggel politikai megállapodásra jutott egyrészt a közös álláspontról, másrészt a munkaidő-irányelvről.

A Tanács 2008. szeptember 15-én – az EK-szerződés 251. cikkének (2) bekezdésével összhangban – minősített többséggel, hivatalosan elfogadta közös álláspontját.

II. CÉLKITŰZÉS

Az irányelvtervezet célja a kölcsonzött munkavállalók védelmének biztosítása és a munkaerő-kölcsonzókön keresztül történő munkavállalás minőségének javítása, az egyenlő bánásmód elvének a kölcsonzött munkavállalókra való alkalmazása és a munkaerő-kölcsonzók munkaadóként való elismerése révén. Az irányelvtervezet további célja a munkaerő-kölcsonzókön keresztül történő munkavégzés igénybevételét szabályozó megfelelő keretek megteremtése a munkahelyteremtéshez és a rugalmas munkavégzési formák kialakításához való eredményes hozzájárulás érdekében.

III. A KÖZÖS ÁLLÁSPONT ELEMZÉSE

1. ÁLTALÁNOS ÉSZREVÉTELEK

A Szerződés 137. cikkének (1) bekezdése szerint „a Közösség támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit” több területen, többek között a „munkafeltételek” terén.

A Szerződés 137. cikkének (2) bekezdése szerint a Tanács „irányelvek útján fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelményeket fogadhat el, figyelembe véve az egyes tagállamokban fennálló feltételeket és műszaki szabályokat”.

A Tanács közös álláspontja az irányelv hatálya alá tartozó területet illetően összhangban van a Szerződés 137. cikkének (2) bekezdésében foglalt célkitűzésekkel, mivel célja a kölcsonzött munkavállalók védelmének biztosítása és a munkaerő-kölcsonzókön keresztül történő munkavállalás minőségének javítása. A közös álláspont ezenkívül figyelembe veszi annak szükségességét, hogy meg kell teremteni a munkaerő-kölcsonzókön keresztül történő munkavégzés igénybevételét szabályozó megfelelő kereteket a munkahelyteremtéshez és a rugalmas munkavégzési formák kialakításához való eredményes hozzájárulás érdekében.

A közös álláspont tiszteletben tartja a Bizottság által meghatározott és a Parlament által támogatott célkitűzéseket, különösen azt, hogy az egyenlő bánásmód elvét általános szabályként már az első munkanaptól kezdve alkalmazni kell. Általánosságban, a közös álláspont tartalmazza a Bizottság javaslatának első parlamenti olvasatából eredő módosítások többségét.

2. FELÉPÍTÉS ÉS A LEGFŐBB ELEMELK

2.1. Az irányelv általános felépítése és címe

A közös álláspont általános felépítése összhangban áll a Bizottság módosított javaslatának általános felépítésével. Az irányelv címét illetően a Tanács a Bizottság módosított javaslatát követte, és általánosabb címet választott: a munkaerő-kölcsonzókön keresztül történő munkavállalásról szóló irányelv. A Tanács közös álláspontja több esetben is pontosítja a legfőbb fogalmakat és kifejezéseket, azzal, hogy az angol szövegben következetesen a „temporary agency worker” (kölcsonzött munkavállaló) és „temporary work agency” (munkaerő-kölcsonzó) kifejezéseket használja.

2.2. Főbb különbségek a Bizottság módosított javaslatához képest

A munkaerő-kölcsönzőkön keresztül történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó korlátozások és tilalmak felülvizsgálatáról szóló 4. cikkben a Tanács – alapvetően követve a Parlament 34. módosítását – egy új (3) bekezdést illesztett be a szociális partnerek által kötött megállapodások felülvizsgálatára vonatkozóan. A Tanács úgy ítélte meg, hogy a szociális partnerek autonómiájának tiszteletben tartása érdekében maguknak a szociális partnereknek kell felülvizsgálniuk, hogy az általuk kialakított korlátozások és tilalmak a 4. cikk első bekezdésében meghatározott indokok alapján indokoltak-e. A Tanács az indokolatlan korlátozások és tilalmak felszámolására való külön hivatkozás megtartását nem tartotta szükségesnek.

A Tanács általában követte a Bizottság módosított javaslatát, ugyanakkor módosította az 5. cikk (3) bekezdését, és alapvetően átfogalmazta az 5. cikk (4) és (5) bekezdését. A Tanács emellett úgy vélte, hogy az egyenlő bánásmód elvének első munkanaptól való alkalmazását általános szabálynak kell tekinteni. Amennyiben a kölcsönzött munkavállalókkal való bánásmód eltér ettől az elvtől, az csak a szociális partnerek megállapodása alapján történhet, mely megállapodás köthető kollektív tárgyalások útján vagy a szociális partnerek nemzeti szinten kötött megállapodásai formájában. Figyelemmel az 5. cikk (3)–(5) bekezdésének módosítására, a rövid távú (hat hétre vagy rövidebb időre szóló) szerződésekre vonatkozó, a Bizottság módosított javaslatában előírányzott külön mentességet a Tanács ezért nem tartotta már indokoltnak, illetve helyénvalónak.

Az 5. cikk (3) és (4) bekezdésében – amint számos más ponton is – a közös álláspont a Parlament azon módosításait tükrözi, amelyek a szociális partnerek fontos szerepét hangsúlyozzák a munka- és foglalkoztatási feltételekre vonatkozó megállapodások tárgyalása során. Az 5. cikk (5) bekezdésében a közös álláspont megismétli a Parlamentnek a visszaélések megakadályozásával kapcsolatos aggályait.

A 10. cikkben a Tanács közös álláspontja új (1) bekezdést tartalmaz arra vonatkozóan, hogy a tagállamoknak milyen intézkedéseket kell tenniük annak biztosítására, hogy a munkaerő-kölcsönzők és a kölcsönvevő vállalkozások betartsák az irányelvben foglaltakat.

A Tanács úgy ítélte meg, hogy a tagállamoknak három évre van szükségük az irányelv végrehajtásához, míg a Bizottság két éves végrehajtási időszakot javasolt (11. cikk).

Ezen túlmenően több preambulumbekendést naprakésszé tettek és módosítottak annak érdekében egyrészt, hogy a Tanács által a Bizottság módosított javaslatán tett változtatásokat világossá tegyék, másrészt hogy a módosított javaslat 2002-es közzététele óta történt változásokat ismertessék. A (8) és (9) preambulumbekendésbe például hivatkozást illesztettek a lisszaboni stratégia 2005. évi újraindítására és a rugalmas biztonság közös, az Európai Tanács 2007. decemberi ülésén jóváhagyott elveire.

3. AZ EURÓPAI PARLAMENT ELSŐ OLVASATBAN JAVASOLT MÓDOSÍTÁSAI

3.1. Az Európai Parlamentnek a Tanács által elfogadott módosításai

A közös álláspont összesen 26 módosítást (1., 15., 19., 20., 23., 26., 27., 28., 29., 30., 31., 32., 33., 34., 35., 36., 40., 42., 43., 46., 47., 48., 49., 51., 85. és 86.) vett át teljes egészében, akár szó szerint, akár tartalmilag.

Konkrétabban, a Tanács elfogadta a címre vonatkozó 1. módosítást, a preambulumbekendésekre vonatkozó három módosítást (15., 19. és 20. módosítás), valamint a következő cikkekre vonatkozó módosításokat: a hatályról szóló 1. cikk (23. módosítás), az irányelv céljáról szóló 2. cikk (26.), a fogalom meghatározásokról szóló 3. cikk (27–33. és 85.), a korlátozások és tilalmak felülvizsgálatáról szóló 4. cikk (34–36.), az egyenlő bánásmód elvéről szóló 5. cikk (40., 42., 43. és 86.), az alkalmazáshoz, a közös létesítményekhez és a szakképzéshez való hozzáférésről szóló 6. cikk (46–49.) és a kölcsönzött munkavállalók képviseletéről szóló 7. cikk (51.).

Meg kell jegyezni, hogy egyes módosítások a közös álláspont szövegének más részében szerepelnek, mint ahogyan azt a Parlament eredetileg javasolta. A 32. módosítás egy része például az 5. cikk (1) bekezdésében, és nem a 3. cikk (1) bekezdésének d) pontjában szerepel. Másik példa, hogy a 36. módosítás nem a 4. cikkben jelenik meg, hanem általánosabb formában, a (20) preambulumbekendésben.

3.2. Az Európai Parlamentnek a Tanács által részben elfogadott módosításai

A „szabályozott rugalmasság új formáira” vonatkozó 4. módosítás tartalmilag a (9) preambulumbekendés szövegében jelenik meg; ugyanakkor a Tanács célszerűbbnek tartotta a preambulumbekendés szövegének naprakésszé tételét és a rugalmas biztonság 2007-ben elfogadott közös elveire való hivatkozást, mint a Parlament első olvasat során javasolt megszövegezésének megtartását.

A 6. módosítást tartalmában elfogadta a Tanács, mivel az (5) preambulumbekzdés meghatározza az ezen irányelv és a határozott idejű munkavállalásról szóló, 1999. június 28-i 1990/70/EK irányelv közötti kapcsolatot. E módosítást illetően a közös álláspont a Bizottság módosított javaslatát követi.

A 12. módosítás lényegi tartalmát, vagyis azt, hogy a határozatlan idejű munkaszerződés a munkaviszony általános formája, a (15) preambulumbekzdés tartalmazza.

A 18. módosítás alapvető célját, vagyis azt, hogy a szociális partnerek alkudhassák ki és határozhassák meg a kölcsönzött munkavállalók alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeit abban az esetben, ha azok nem felelnek meg az egyenlő bánásmód elvének, a közös álláspont tartalmazza (lásd a (16) és (17) preambulumbekzdést és az 5. cikk (3) és (4) bekezdését).

A 24. módosítást a Tanács részben elfogadta, mivel hasznos egyértelművé tenni, hogy az irányelv – a módosított javaslatnak megfelelően – mind a kölcsönvevő vállalkozásokra, mind a munkaerő-kölcsönzőkre vonatkozik. Mindazonáltal nem volna helyénvaló a tagállamok számára lehetővé tenni, hogy egyes vállalkozásokat kizárjanak az egyenlő bánásmód elvének alkalmazásából (a módosítás utolsó része).

Az 54. módosítás tartalmát (a munkahelyteremtésre, a munkaerő-kölcsönzőkön keresztül történő munkavállalás vonzóbbá tételére és az eltérő nemzeti sajátosságok elismerésére vonatkozóan) a 2. cikk tartalmazza (az irányelv célja), a következő megfogalmazás formájában: „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”. Az eltérő nemzeti sajátosságok figyelembevételének szükségességére a (12), (16), (17) és (19) preambulumbekzdés konkrétan utal.

A 87. módosítást az 5. cikk (1) bekezdése részben átvette; a módosítás első (az egyenlő bánásmód elvére vonatkozó) részét a Bizottság módosított javaslata tartalmazta, és közös álláspontjában a Tanács is átvette, viszont a második rész feleslegessé vált a „hasonló munkavállaló” fogalmának a szövegből való törlése miatt (vö. a Bizottság és a Tanács által elfogadott 28. módosítással).

A Bizottság módosított javaslatával összhangban a 92. módosítást az 5. cikk (3) bekezdése részben átvette. A Tanács célszerűnek tartotta azonban annak kijelentését, hogy a szociális partnerek által kötött kollektív szerződéseknél tiszteletben kell tartaniuk „a kölcsönzött munkavállalók általános védelmét” a kölcsönzött munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételeire vonatkozó olyan szabályok megállapítása során, amelyek nem felelnek meg az egyenlő bánásmód elvének.

3.3. Az Európai Parlamentnek a Tanács által el nem fogadott módosításai

A Tanács nem tartotta tanácsosnak a 3., 5., 7., 8., 9., 10., 11., 12. (első rész), 13., 16., 21., 22., 25., 44., 45., 52., 53., 71., 84., 88., 91., 93., 94. és 95. módosításnak a közös álláspontba történő átvételét, az alábbi okokból:

i. Preambulumbekzdések

Nem volt kifejezetten szükséges, hogy a preambulumbekzdések részletesen ismertessék a munkaerő-kölcsönzőkön keresztül történő munkavállalás múltbeli alakulását, illetve az irányelvtervezet eddigi életútját; a Tanács ezért a Bizottság módosított javaslatának megfelelően elutasította a 3., 5., 7. és 11. módosítást, valamint a 12. módosítás első részét.

A Bizottság módosított javaslatával összhangban a 8., 9., 10., 13. és 84. módosítást a Tanács nem fogadta el. Ezek a módosítások konkrét példákkal illusztrálták, hogy a munkaerő-kölcsönzőkön keresztül történő munkavégzés hogyan hathat kedvezően, vagy éppen hátrányosan magukra a kölcsönzött munkavállalókra (a nőkre, a karrierjüket megszakító munkavállalókra stb.) vagy a kölcsönvevő vállalkozásokra (főképp a kis- és középvállalkozásokra), illetve hogyan befolyásolhatja a munkaügyi kapcsolatok kialakult rendszerét és hagyományait.

A 16. és 94. módosítás feleslegessé vált, mivel a Bizottság módosított javaslata már nem tartalmazza az arra vonatkozó, korábbi (16) preambulumbekzdést, hogy az eltérő bánásmód milyen esetben elfogadható.

A 7. cikkel kapcsolatban ismertetett indokok (lásd az alábbi v. pontot) a munkavállalók tájékoztatásával, a velük való konzultációval és részvételükkel kapcsolatos 21. módosítás elutasítására is vonatkoznak.

A munkavállalók határokon átnyúló mobilitására vonatkozó (a Bizottság által elfogadott) 22. módosítást – amely példának is tekinthető – a közös álláspont nem tartalmazza, mivel az irányelv szövegének egyetlen vonatkozása sem korlátozódik a határokon átnyúló mobilitásra.

A Tanács a (12) preambulumbekendést jelentősen rövidebbre szövegezte. A 93. módosítás egyes vonatkozásai (pl. az egyértelműség igénye a kölcsönzött munkavállalók jogaival és a munkaerő-kölcsönzők mint munkaadók jogállásával kapcsolatban) mindazonáltal bekerültek a preambulumbekendés átfogalmazott szövegébe.

Míg a munkaerő-kölcsönzővel határozatlan idejű munkaszerződésben álló kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó (15) preambulumbekendést a Tanács megerősítette egy olyan mondat beillesztésével, mely szerint a határozatlan idejű munkaszerződés a munkaviszony általános formája, a közös álláspont nem tartalmazza a 88. módosítás arra vonatkozó részletesebb szövegét, hogy e határozatlan idejű szerződéseknek mit kell biztosítaniuk a kölcsönzött munkavállalók számára.

ii. *1. cikk – Hatály*

A Bizottság módosított javaslata alapján a Tanács nem fogadta el a 25. módosítást, amely kiterjesztette volna azt a lehetőséget, hogy az irányelv ne vonatkozzon meghatározott, államilag nem támogatott képzési programok keretében kötött munkaszerződésekre vagy munkaviszonyra.

iii. *4. cikk – A korlátozások és tilalmak felülvizsgálata*

A Parlament a 91. módosításban a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó nemzeti jogszabályok átfogó felülvizsgálatára hívott fel. A Tanács – akárcsak módosított javaslatában a Bizottság – úgy vélte, hogy ez kívül esik az irányelv hatályán.

iv. *5. cikk – Az egyenlő bánásmód elve*

A módosított javaslat alapján a Tanács feleslegesnek vélte a 39. módosítást (a megkülönböztetésmentességről), tekintettel arra, hogy a 32. módosítás idevágó elemeit az 5. cikk (1) bekezdésének szövegébe beépítette.

Bár a 44. módosítás feleslegessé vált, mivel a módosított javaslat 5. cikkének (5) bekezdése nem került bele a közös álláspontba, meg kell jegyezni, hogy a módosítás tartalma megjelenik azon szövegrész lényegi mondanivalójában, amely az eltérő tagállami gyakorlatok tiszteletben tartására hív fel.

A munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre, valamint a biztonsági képzésre vonatkozó 45. módosítást feleslegesnek ítélte a Tanács, mivel a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó közösségi jogszabályokat, különösen a határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről szóló 91/383/EKG irányelvet minden esetben alkalmazni kell. A Tanács ezért a Bizottság módosított javaslatát követte, és elutasította e módosítást.

v. *7. cikk – A kölcsönzött munkavállalók képvisellete*

A Tanács a 95. módosítást – és az azt kísérő, a (21) preambulumbekendésre vonatkozó 21. módosítást – nem fogadta el, mivel az meghaladta a kölcsönzött munkavállalók képviseléről szóló 7. cikk hatályát.

Ehhez kapcsolódóan meg kell említeni, hogy a közös álláspont 8. cikke hivatkozik az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló 2002/14/EK irányelvre.

vi. *10. cikk – Szankciók*

A Tanács véleménye szerint a 10. cikk (2) bekezdésében szereplő „munkavállalók és/vagy képviselők” megfogalmazás kellően figyelembe veszi a tagállamok eltérő munkaerő-piaci helyzetét. A közös álláspont ezért megtartja ezt a kifejezést, és elutasítja az 52. módosítást.

vii. 11. cikk – Végrehajtás

A végrehajtásról szóló 11. cikk szövegét a Tanács kielégítően világosnak ítélte a javasolt 53. módosítás szövege – „adott esetben összhangban a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlatokkal” – nélkül is.

A 71. módosítás (arra vonatkozóan, hogy az irányelvet bizonyos esetekben 5 éven keresztül még nem kell alkalmazni) feleslegessé vált, mivel a közös álláspontról szóló 5. cikk az egyenlő bánásmód elvét az első munkanaptól alkalmazandó általános szabályként állapítja meg, és nem biztosít lehetőséget arra, hogy a hat hétnél rövidebb időre szóló kikölcsönzéseket kivonják ezen elv hatálya alól. Megjegyzendő azonban, hogy a módosítás utolsó részének lényegét – a visszaélések megakadályozásáról – a közös álláspontról szóló 5. cikkének (5) bekezdése tartalmazza.

IV. KÖVETKEZTETÉS

A Tanács úgy véli, hogy a közös álláspontról szóló 5. cikk egészében véve összhangban van a Bizottság módosított javaslatának alapvető célkitűzéseivel. A Tanács továbbá úgy véli, hogy figyelembe vette az Európai Parlament által a Bizottság eredeti javaslatán tett módosításokban követett legfőbb célokat.
