

## A MUNKAVÁLLALÓK SZABAD MOZGÁSA

A szabad mozgás az uniós polgárok által élvezett négy szabadság egyike. Ez a munkavállalók mozgáshoz és tartózkodáshoz való jogát, a családtagok beutazáshoz és tartózkodáshoz való jogát, valamint az uniós polgárok egy másik tagállamban történő munkavégzéshez, és az adott tagállam állampolgáraiéval azonos bánásmóddhoz való jogát foglalja magában. A közszolgáltatásra vonatkozóan korlátozások vannak érvényben. Az Európai Munkaügyi Hatóság a munkavállalók, köztük a kiküldött munkavállalók szabad mozgásával foglalkozó ügynökség.

### JOGALAP

Az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) 3. cikkének (2) bekezdése; az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 4. cikke (2) bekezdésének a) pontja, valamint 20., 26. és 45–48. cikke.

### CÉLKITŪZÉSEK

A munkavállalók szabad mozgása megalapítása óta az Európai Unió egyik alapelve, amelyet az EUMSZ 45. cikke is rögzít, és amely a munkavállalók alapvető jogai közé tartozik, kiegészítve az áruk, a tőke és a szolgáltatások szabad mozgását az európai egységes piacon. Ez azt jelenti, hogy tilos az állampolgárság alapján történő megkülönböztetés a foglalkoztatás, a javadalmazás, valamint az egyéb munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében. Az uniós munkavállalóknak joguk van arra, hogy elfogadjanak egy másik uniós országban kiírt állásajánlatot, az ország területén szabadon mozogjanak, munkavállalás céljából valamely tagállamban tartózkodjanak, illetve azt követően bizonyos feltételek mellett az adott tagállam területén maradjanak.

Az EFTA-országok (Izland, Liechtenstein, Norvégia és Svájc) állampolgárai ugyanolyan jogokkal és kötelezettségekkel dolgozhatnak az EU-ban, mint az uniós munkavállalók. Az EU más nem uniós országokkal is kötött külön megállapodásokat.

### EREDMÉNYEK

Az Eurostat adatai szerint 2022-ben a munkaképes korú (20 és 64 év közötti) uniós polgárok 3,8%-a (9,9 millió) élt az állampolgárságától eltérő uniós országban. Ezenfelül 1,7 millió határt átlépő munkavállalót és 4,6 millió kiküldött munkavállalót vettek nyilvántartásba.

**A.** A mozgás szabadságára vonatkozó jelenlegi általános szabályok

A munkavállalók szabad mozgáshoz való alapvető jogát az 1960-as évek óta különböző rendeletek és irányelvek alakították. A munkavállalók szabad mozgásáról szóló alapító rendeletet (1612/68 rendelet) és a mozgásra és a tartózkodásra vonatkozó korlátozások eltörléséről szóló kiegészítő irányelvet (68/360 tanácsi irányelv) több alkalommal is korszerűsítették. Jelenleg a legfontosabb uniós rendelkezések [a szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz való jogról szóló 2004/38/EK irányelv](#), a

[munkavállalók szabad mozgásáról szóló 492/2011/EU rendelet](#), [a munkavállalók szabad mozgásával összefüggésben a munkavállalóknak biztosított jogok gyakorlását megkönnyítő intézkedésekről szóló 2014/54/EU irányelv](#) és [az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásáról szóló \(EU\) 2019/1149 rendelet](#).

## 1. A munkavállalók mozgáshoz és tartózkodáshoz való joga

A 2004/38/EK irányelv alapvető jogállásként bevezeti az uniós polgárságot a tagállamok állampolgárai számára, amikor a szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz való jogukat az EU területén gyakorolják. Az első három hónapban minden uniós polgár jogosult feltételek és formások nélkül – csupán érvényes személyi igazolvány vagy útlevél birtokában – egy másik uniós ország területén tartózkodni. Hosszabb időtartam esetén a fogadó tagállam előírhatja a polgár számára, hogy az országban tartózkodását észszerű és mindenkre egyformán alkalmazandó időszakon belül vetesse nyilvántartásba.

Az uniós polgárok három hónapot meghaladó tartózkodása továbbra is bizonyos feltételekhez van kötve: a nem munkavállalóknak vagy önálló vállalkozóknak betegbiztosítással vagy elegendő forrással kell rendelkezniük ahhoz, hogy ne jelentsenek terhet a fogadó tagállam szociális segítségnyújtási rendszerére. A diákok és a szakképzésben részt vevők szintén rendelkeznek tartózkodási joggal, csakúgy, mint a munkanélküliként regisztrált, (önhibájukon kívül) munkanélkülivé vált személyek.

Az uniós polgárok a fogadó tagállamban való öt éves folyamatos, jogszerű tartózkodást követően huzamos tartózkodási jogot szereznek.

Az irányelv korszerűsítette a családegyesítést azáltal, hogy kiterjesztette a „családtag” fogalmát (amely korábban a házastársra, a 21. évüket be nem töltött egyenes ági leszármazottakra vagy eltartott gyermekekre, valamint a felmenő egyenes ági, eltartott rokonokra korlátozódott) a regisztrált élettársra is, ha a fogadó tagállam jogszabályai a regisztrált élettársi kapcsolatot a házassággal egyenértékűnek tekintik. A munkavállaló e családtagjainak állampolgárságuktól függetlenül joguk van ahhoz, hogy ugyanabban az országban tartózkodjanak.

## 2. Foglalkoztatás

A 492/2011/EU rendelet meghatározza a foglalkoztatásra, az egyenlő bánásmódra és a munkavállalók családjára vonatkozó szabályokat. A tagállamok minden állampolgára jogosult arra, hogy a belföldi munkavállalókra alkalmazandó szabályozásoknak megfelelően egy másik tagállamban keressen munkát. A tagállamok nem alkalmazhatnak megkülönböztető gyakorlatokat, például nem korlátozhatják az állásajánlatokat az adott tagállam állampolgárai számára, illetve nem követelhetnek meg olyan nyelvi készségeket, amelyek túlmennek a szóban forgó munkakör szempontjából észszerű és szükséges mértéken. Az utazó munkavállaló emellett a nemzeti munkaügyi hivataltól a fogadó tagállam állampolgárainak járóval azonos támogatásra jogosult, és joga van ahhoz, hogy az álláskereséshez, az állásajánlatra való jelentkezéshez és a felvételhez szükséges ideig a fogadó tagállamban tartózkodjon. Ez a jog az összes munkavállalót egyformán megilleti, függetlenül attól, hogy állandó szerződéssel rendelkeznek, idegymunkások, határt átlépő munkavállalók vagy szolgáltatásokat nyújtanak.

Ezek a szabályok azonban nem vonatkoznak a kiküldött munkavállalókra, mivel ők nem éltek a szabad mozgáshoz való jogukkal: helyettük a munkáltatók élnek a szabad szolgáltatásnyújtáshoz való jogukkal, hogy munkavállalóikat ideiglenesen külföldre küldhessék. A kiküldött munkavállalókat [a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv](#) (a 96/71/EK irányelv módosításáról szóló (EU) 2018/957 irányelv) védi, amely a fogadó ország helyi munkavállalóival azonos javadalmazási szabályokat ír elő, és szabályozza azt az időszakot, amelyet követően a fogadó ország munkajoga alkalmazandó ([2.1.13.](#)).

A tagállamok más tagállamban dolgozó állampolgárai a fogadó tagállam területén a munka- és foglalkoztatási feltételek vonatkozásában a belföldi munkavállalókéval azonos szociális ellátásban és adókedvezményekben részesülnek, és ugyanolyan feltételekkel juthatnak lakhatáshoz. Emellett egyenlő bánásmódra jogosultak a szakszervezeti jogok gyakorlását illetően.

A hátrányos megkülönböztetés elleni szabályok az utazó munkavállalók gyermekeire is vonatkoznak. A tagállamoknak az integráció megkönnyítése érdekében ösztönözniük kell ezeket a gyermekeket arra, hogy részt vegyenek az oktatásban és a szakképzésben.

Végezetül a 2004/38/EK irányelv 35. cikke kifejezetten lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy joggal való visszaélés vagy csalás esetén visszavonják az irányelv alapján megítélt bármely jogot.

### **3.** A munkavállalók szabad mozgásával kapcsolatos ítélkezési gyakorlat

Az uniós polgárság bevezetése óta az Európai Unió Bírósága (EUB) a munkavállalók szabad mozgásával kapcsolatos ítélkezési gyakorlat számos esetben finomította a 2004/38/EK irányelv értelmezését. A témával kapcsolatos ítélkezési gyakorlatot egy külön erre a célra létrehozott [bizottsági online adatbázis](#) mutatja be.

#### **B.** A mozgás szabadságára vonatkozó korlátozások

A szerződés lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy közrendi, közbiztonsági vagy közegészségügyi okok alapján megtagadják egy uniós polgártól a belépéshez vagy tartózkodáshoz való jogot. Az ilyen intézkedéseket az adott egyén személyes magatartására alapozva kell meghozni, amelynek kellően súlyos és tényleges veszélyt kell jelentenie az állam alapvető érdekeire nézve. E tekintetben a 2004/38/EK irányelv több eljárási biztosítékról is rendelkezik.

Az EUMSZ 45. cikkének (4) bekezdése értelmében a munkavállalók szabad mozgása nem vonatkozik a közsférában történő foglalkoztatásra, bár ezt az eltérést az EUB igen korlátozóan értelmezte.

Az új tagállamok csatlakozását követő átmeneti időszakban bizonyos feltételek alkalmazhatók a munkavállalók e tagállamokból, e tagállamokba és e tagállamok között történő szabad mozgásának korlátozása érdekében. Jelenleg nincsenek hatályban átmeneti időszakok.

A brexit 2020. december 31-én véget vetett a munkavállalók Egyesült Királyság és az EU-27 közötti szabad mozgásának. Az EU-27 már az Egyesült Királyságban élő és dolgozó állampolgárainak, valamint az EU-27-ben élő és dolgozó egyesült királyságbeli állampolgároknak a jogait a kilépésről rendelkező megállapodás szabályozza, amely lehetővé teszi a maradáshoz és a munkavállaláshoz

való jogok fenntartását, biztosítja a megkülönböztetésmentességet és védi társadalombiztosítási jogait. A 2021. január 1-jét követően kezdődő, határokon átnyúló helyzetek a társadalombiztosítás tekintetében [az EU és az Egyesült Királyság közötti kereskedelmi és együttműködési megállapodás](#) hatálya alá tartoznak.

## C. A mozgás szabadságát támogató intézkedések

Az EU jelentős erőfeszítéseket tett a munkavállalók mobilitásának előmozdítása érdekében, többek között a következők révén:

- a szakmai képezések elismeréséért felelős rendszer reformja, amely előírja az egészségügyi ágazatban bizonyos szakmák, illetve az építészmérnökök képezésének feltétel nélküli elismerését ([2013/55/EU irányelv](#)) (2.1.6.);
- egy európai szakmai kártya kibocsátása bizonyos szabályozott szakmák esetében;
- a szociális biztonsági rendszerek összehangolása, köztük a szociális védelem hordozhatósága a (jelenleg felülvizsgálat alatt álló) [883/2004/EK rendeletnek](#) köszönhetően (2.3.4.);
- egy európai társadalombiztosítási kártya (ESSPASS) kialakítására irányuló kísérleti projekt elindítása;
- az európai egészségbiztosítási kártya és a határokon átnyúló egészségügyi ellátásról szóló irányelv ([2011/24/EU irányelv](#)) elfogadása;
- az utazó munkavállalók kiegészítő nyugdíjjogosultságokhoz való hozzájutásának javítása ([2014/50/EU irányelv](#));
- arról való gondoskodás, hogy a bírósági eljárások jogorvoslatot biztosítsanak a hátrányos megkülönböztetést elszenvedő munkavállalók számára, és hogy működjenek az egyenlő bánásmódot előmozdító és nyomon követő szervek ([2014/54/EU irányelv](#));
- a nem uniós munkavállalók EU-ba irányuló mobilitását elősegítő kezdeményezések, például a huzamos tartózkodásról szóló irányelv ((EU) [2021/1883 irányelv](#)), az összevont engedélyről szóló irányelv ([2011/98/EU irányelv](#)) és [az uniós tehetségbázisról szóló rendeletjavaslat](#).

A 2019-ben létrehozott Európai Munkaügyi Hatóság feladata, hogy biztosítsa a munkavállalói mobilitásra és a szociális biztonsági rendszerek koordinálására vonatkozó uniós szabályok jobb végrehajtását. Támogató szolgáltatásokat nyújt az utazó munkavállalók és a munkáltatók számára, támogatja a tagállamok közötti koordinációt a határokon átnyúló jogérvényesítés terén, beleértve a közös ellenőrzéseket is, és közvetít a határokon átnyúló jogvitákban.

A hatóság számos, a munkavállalói mobilitásra irányuló kezdeményezést vállalt fel, különösen a foglalkoztatási mobilitási portált, az EURES-t (Európai Foglalkoztatási Szolgálat), és a be nem jelentett munkavégzés kezelésére irányuló együttműködés erősítését célzó európai platformot.

## D. A Covid19-világjárvány és Oroszország Ukrajna elleni agressziójának hatása a munkavállalók szabad mozgására

A Covid19-világjárvány a munkaerő uniós tagállamok közötti szabad mozgásának soha nem látott mértékű korlátozásához vezetett, különösen a belső határokon

történő határellenőrzés visszaállítása miatt. Ezek a korlátozások különösen a határt átlépő munkavállalókat, az idénymunkásokat és a kiküldött munkavállalókat érintették. Erre válaszul a Bizottság konkrét iránymutatásokat adott ki a munkavállalók szabad mozgására vonatkozóan, a Tanács pedig ajánlást fogadott el az alapvető fontosságú munkavállalók karanténkötelezettség alóli mentesítésére vonatkozó rendelkezéseket tartalmazó összehangolt megközelítésről.

Az Ukrajna elleni orosz invázió következtében több millió ember menekült Ukrajnából az Európai Unióba. A Bizottság haladéktalanul javaslatot tett [az átmeneti védelemről szóló irányelv](#) aktiválására, amely tartózkodási engedélyt, valamint az oktatáshoz és a munkaerőpiachoz való hozzáférést biztosít az Ukrajnából menekülőkhöz számára. A Bizottság számos kezdeményezést indított annak érdekében, hogy biztosítsa az ukrán menekülteknek az európai munkaerőpiacba történő gyors és hatékony integrációját, és megkönnyítse egyetemi és szakmai képzéseik elismerését. Jelenleg több mint 4,2 millió ukrán részesül az átmeneti védelmi mechanizmusban (2023. novemberi adatok).

## AZ EURÓPAI PARLAMENT SZEREPE

A Parlament mindig is hangsúlyozta, hogy az Uniónak és tagállamainak össze kell hangolniuk az erőfeszítéseiket a munkavállalók szabad mozgásának előmozdítása érdekében.

[„A szabad mozgáshoz való alapvető jog tiszteletben tartása az Unióban” című, 2014. január 16-i állásfoglalásában](#) a Parlament arra emlékeztetett, hogy a munkavállalás céljából való szabad mozgáshoz való jognak nem szabad a társadalombiztosítási rendszerekkel való visszaélésekhez vezetnie, továbbá felszólította a tagállamokat, hogy tartózkodjanak minden olyan fellépéstől, amely befolyásolhatja a szabad mozgáshoz való jogot.

A Parlament [2019. április 16-i jogalkotási állásfoglalásában támogatta az Európai Munkaügyi Hatóság](#) létrehozását. Szorgalmazta a szabad mozgást támogató egységes portál létrehozását, valamint azt a lehetőséget, hogy az Európai Munkaügyi Hatóság saját kezdeményezésére közös ellenőrzéseket is javasolhasson. Emellett a Parlament a be nem jelentett munkavégzéssel kapcsolatos együttműködést a legfontosabb feladatai közé emelte, így biztosítva, hogy a be nem jelentett munkavégzés kezelését célzó (2016-ban a Parlament erőteljes támogatásával létrehozott) európai platform folytathassa tevékenységét. Ami a jövőt illeti, [az Európai Munkaügyi Hatóság megbízatásának felülvizsgálatáról szóló, 2024. január 18-i állásfoglalásában](#) a Parlament megállapította, hogy meg kell erősíteni és ki kell bővíteni az Európai Munkaügyi Hatóság megbízatását.

A Covid19-világjárvány idején a Parlament 2020 áprilisában állásfoglalást fogadott el [a Covid19-világjárvány és annak következményei elleni küzdelemre irányuló összehangolt uniós fellépésről](#), 2020 júniusában pedig [a Covid19-válsággal összefüggésben a határt átlépő munkavállalók és idénymunkások uniós védelméről](#). Egy évvel később, [„Az uniós szabályok hatása a munkavállalók és a szolgáltatások szabad mozgására: az EU-n belüli munkavállalói mobilitás mint a munkaerőpiaci igényeket és készségeket összehangoló eszköz” című, 2021. május 20-i állásfoglalásában](#) a Parlament ismét felhívta a figyelmet a határ menti munkavállalók,

a kiküldött munkavállalók, az idénymunkások, a határ menti ingázók és más utazó munkavállalók különösen kiszolgáltatott helyzetére a Covid19-világjárvány idején, és a munkavállalók kiküldetéséről szóló felülvizsgált irányelv jobb végrehajtására, érvényesítésére és nyomon követésére szólított fel. Szorgalmazta továbbá egy egyablakos rendszer létrehozását, amely digitális szolgáltatásokat nyújtana a munkavállalók és a munkáltatók számára a munkaerő-mobilitás és a munkavállalók kiküldetése terén.

A Parlament [2021. október 27-i szóbeli választ igénylő kérdésében](#) és [az európai társadalombiztosítási kártya bevezetéséről szóló, 2021. november 25-i állásfoglalásában](#) felszólította a Bizottságot, hogy gyorsítsa fel a digitális európai társadalombiztosítási kártyára (ESSPASS) vonatkozó terveit, hogy megkönnyítse az utazó munkavállalók társadalombiztosítási jogosultságainak átvitelét.

A témával kapcsolatos további információkért látogasson el [a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság honlapjára](#).

Aoife Kennedy  
03/2024