

Szabad mozgás és az Európai Unió szociális joga

Hajdú József, Berki Gabriella, Ács Vera és Janiné Lados Dóra

Képzési anyag

Készült a

TÁMOP 4.2.1/D-14/1/KONV

A társadalmi innováció, valamint a társadalom- és gazdaságtudományi
kutatási hálózatok együttműködésének erősítése c. kutatás

keretében

Szeged, 2015.

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék.....	2
Bevezetés.....	3
Rövidítések jegyzéke.....	4
I. Migráció.....	5
I.1. Alapfogalmak.....	5
I.2. Munkavállalók áramlásától a személyek szabad áramlásáig.....	6
I.3. Idegenrendészeti jogosultságok és korlátok.....	7
I.3.1. EGT-állampolgárok beutazása és tartózkodása.....	7
I.3.2. EGT-állampolgár családtagjának beutazása és tartózkodása.....	9
I.3.3. Az állandó tartózkodás joga.....	13
I.3.4. A szabad mozgás korlátai.....	15
I.4. Munkavállalás feltételei.....	16
I.5. A szabadon áramló polgárok családtagjának helyzete.....	19
I.6. Harmadik országbeliek helyzete az uniós polgárokhoz képest.....	20
I.6.1. Nemzetközi megállapodások.....	20
I.6.2. Közös migrációs politika keretében elfogadott irányelvek.....	22
II. Nemzetközi szociális jog.....	37
II.1. Bilaterális egyezmények.....	37
II.1.1. A nemzetközi egyezmények és a nemzeti jog viszonya.....	39
II.1.2. A harmadik országokba kiküldöttek társadalombiztosítási helyzete.....	39
II.1.3. A Gottardo elv.....	40
II.2. Multilaterális egyezmények.....	40
II.2.1. Az ENSZ szociális szerepvállalása, a szociális jogok, mint emberi jogok.....	41
II.2.2. Nemzetközi Munkaügyi Szervezet.....	43
II.2.3. Az Európa Tanács.....	56
III. Európai Unió szociális biztonsági rendszereinek koordinációja.....	62
III.1. Az európai szociális biztonsági koordináció általános szabályai.....	62
III.1.1. Szupranacionális szociális normák.....	62
III.1.2. A szociális biztonsági koordinációs rendeletek hatálya.....	63
III.1.3. A szociális biztonsági rendszerek koordinációjának célja.....	65
III.1.4. Kapcsolat e rendelet és egyéb koordinációs jogi eszközök között.....	66
III.1.5. A szociális biztonsági rendszerek koordinációjának rövid története.....	66
III.1.6. Alapelvek a szociális biztonsági rendszerek koordinációjában.....	66
III.2. Az európai szociális biztonsági koordináció speciális szabályai – az ellátások egyes csoportjaira vonatkozó különleges rendelkezések.....	77
III.2.1. Betegségi, anyasági és azzal egyenértékű apasági ellátások.....	77
III.2.2. Munkahelyi baleset és foglalkozási megbetegedés esetén járó ellátások.....	88
III.2.3. Haláleseti juttatások.....	92
III.2.4. Rokkantsági nyugdíj ellátások.....	93
III.2.5. Öregségi nyugdíj.....	98
III.2.6. Hozzá tartozói nyugellátások.....	105
III.2.7. Előnyugdíjak.....	107
III.2.8. Munkanélküli ellátás.....	107
III.2.9. Családtámogatási ellátások.....	112

Bevezetés

A *Szabad mozgás és az Európai Unió szociális joga* című könyv megírásának a gondolatát az igény hívta életre, hogy az uniós jognak ez a rendkívül összetett területe tudományos igényességgel, mégis közérthetően kerüljön feldolgozásra olyan szakemberek által, akiknek rálátása van a témakör elméleti és gyakorlati oldalára egyaránt.

A könyvet elsősorban tankönyvnek ill. képzési anyagnak szánjuk, az európai és nemzetközi szociális biztonság és migráció alapintézményeit, fogalmait, jogintézményeit és fontosabb szabályait foglalja össze. Nem kizárólag az uniós jogi eszközök paragrafusok szerinti magyarázatát, hanem az egyes jogintézmények működésének leírását, az egyes problémák közösségi jogi megoldásának háttérlogikáját adja.

Szerkezetileg a könyv három nagyobb egységre tagozódik. Az első a szabad mozgáshoz, a második a nemzetközi szociális joghoz, a harmadik pedig az európai szociális biztonsági koordinációhoz kapcsolódó kérdéseket vizsgálja.

A kötet szerzői tudományosan minősített egyetemi oktatók, ill. szociális jogász szakemberek, akik számos könyv és szócikk megírása után arra vállalkoztak, hogy megismertetik a szabad mozgás, mint uniós alapszabadság és a tőle fogalmilag elválaszthatatlan szociális biztonság szabályozásának legfontosabb részleteit, s közérthető nyelvezettel és logikus rendben tárják az olvasó elé ezt az egyre nagyobb jelentőségű és rendkívül érdekes világot.

Rövidítések jegyzéke

BÁH	Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal
COE	Európa Tanács
EGK	Európai Gazdasági Közösség
EGT	Európai Gazdasági Térség
EHIC	Európai Egészségbiztosítási Kártya
EK	Európai Közösség
ENSZ	Egyesült Nemzetek Szervezete
EU	Európai Unió
EUB	az Európai Unió Bírósága
EUMSZ	az Európai Unió működéséről szóló szerződés
EUSZ	az Európai Unióról szóló szerződés
ILO	Nemzetközi Munkaügyi Szervezet

I. Migráció

I.1. Alapfogalmak

A munkavállalók szabad mozgását szabályozó uniós jogszabályok személyi hatályának, valamint a jogalkalmazás feltételeinek meghatározásához különbséget kell tenni a *migráns munkavállalók* és az uniós polgárok egyéb kategóriái (inaktív személyek, tanulók, önálló vállalkozók, illetve kiküldött munkavállalók) között. *A munkavállalók szabad mozgása minden polgárnak jogot biztosít arra, hogy szabadon másik tagállamba költözzön munkavégzés céljából, és ezért ott is lakjon, továbbá védi őket – az adott tagállamban állampolgársággal rendelkezőkkel összehasonlítva – a munkavállalás, fizetés és egyéb munkafeltételek tekintetében történő megkülönböztetéstől.* A munkavállalási célhoz kötött szabad mozgás legfontosabb feltételeit és korlátait az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 45-48. cikkei tartalmazzák.

A szabad munkaerő mozgást meg kell különböztetni a *szolgáltatásnyújtás szabadságától*, amely a vállalkozások azon jogát jelenti, hogy másik tagállamban nyújtsanak szolgáltatásokat, amihez ideiglenesen *kiküldhetik saját munkavállalóikat*, hogy elvégezzék a szükséges munkát. A szabad szolgáltatásnyújtás keretében kiküldött munkavállalókra a 96/71/EK irányelv¹ vonatkozik, amely a munkavállalók minimális védelme érdekében megfogalmazott, alapvető munka- és foglalkoztatási szabályokat és feltételeket állapít meg, amelyeket a szolgáltatónak a fogadó országban teljesítenie kell.

A személyek szabad áramlása, a tagállamok területén való szabad mozgás és tartózkodás *valamennyi uniós polgárt megillető jog*, amelynek jogalapját az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) 3. cikkének (2) bekezdése, az EUMSZ 21. cikke, és az EUMSZ IV. és V. címe adja.

Uniós polgár mindenki, aki valamely tagállam állampolgára. Az uniós polgárság *kiegészíti, és nem helyettesíti* a nemzeti állampolgárságot. Az uniós polgárság minden egyes uniós polgárt felruház az Unió területén való szabad mozgás és tartózkodás elsődleges és egyéni jogával, a Szerződésben és a végrehajtására hozott intézkedésekben megállapított korlátozásokkal és feltételekkel.²

A *migrációs jog* az uniós jog értelmében a valamely tagállamban jogszerűen tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok számára a migrációs áramlások megfelelő kezelését, a méltányos bánásmód biztosítását, valamint az illegális bevándorlás elleni küzdelemre irányuló intézkedéseket és a harmadik országokkal való együttműködés minden területen történő elősegítését jelenti. Jogalapja az EUMSZ 79. és 80. cikke.

A fentiek értelmében a külföldi személyeket mind az uniós jog, mind a magyar jog két nagy csoportra osztja: egyrészt azokra, akik a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkeznek (a továbbiakban: *EGT-állampolgár*), másrészt azokra, akik nem rendelkeznek e joggal, mert az Európai Unió kívülről, ún. harmadik országból származnak, ők az ún. *harmadik országbeli állampolgárok*.

¹HL L 18., 1997.1.21., 1. o.

² EUMSZ 20. cikk.

E fogalmak meghatározását az idegenrendészeti szabályok vezették be a magyar jogrendszerbe. A különböző jogágak szabályai e meghatározást veszik át, vagy erre utalnak vissza. Az idegenrendészeti szabályok értelmében *EGT-állampolgára* magyar állampolgár kivételével az Európai Unió tagállama és az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes más állam állampolgára,³ továbbá az Európai Közösség és tagállamai, valamint az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban nem részes állam között létrejött nemzetközi szerződés alapján a szabad mozgás és tartózkodás joga tekintetében az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes állam állampolgárával azonos jogállású személyek. Eszerint EGT-állampolgár a belga, brit, bolgár, ciprusi, cseh, dán, észt, finn, francia, görög, holland, horvát, ír, izlandi, lett, lengyel, liechtensteini, litván, luxemburgi, máltai, német, norvég, olasz, osztrák, portugál, román, spanyol, svájci, svéd, szlovák és szlovén állampolgár. Minden más olyan ország állampolgára, aki nem magyar állampolgár és nem az Európai Gazdasági Térségből vagy Svájcból érkezik, az *harmadik országbelinek* minősül.

A továbbiakban az uniós polgár kifejezés helyett - a magyar terminológiának is megfelelően - az EGT-állampolgárt használjuk.

I.2. Munkavállalók áramlásától a személyek szabad áramlásáig

Az uniós polgárok azon joga, hogy családtagjaikkal együtt bármely uniós országban szabadon mozogjanak és letelepedjenek, az uniós jog által biztosított négy alapszabadság egyike és az európai uniós integráció egyik sarokköve.

Az uniós munkavállalókat az 1960-as évek óta megilleti ez a szabadság.⁴ Valamennyi uniós polgár vonatkozásában az uniós polgárság bevezetésével a Maastrichti Szerződés ismerte el a szabad mozgáshoz való jogot, függetlenül attól, hogy az uniós polgár gazdaságilag aktív-e vagy sem. Azóta a munkavállaláson kívüli egyéb célból (például nyugdíjba vonulás, tanulmányok folytatása, családtag kísérése céljából) történő szabad mozgás lehetősége az uniós polgárság egyik alapvető jellemzőjévé vált.⁵

Az új tagállamok munkavállalóiban jellemzően nem az első naptól élhetnek a munkavállalás szabad jogával, mivel az új tagállamok vonatkozásában átmeneti intézkedések voltak és vannak érvényben,⁶ amelyek csatlakozási szerződéseiknek a részét képezik.

³ Az Európai Unió 28 tagállama, valamint Norvégia, Izland és Liechtenstein. A Megállapodás 1994. január 1-jén lépett hatályba Norvégiával és Izlanddal (HL 1994. L1/1), 1995. május 1-jén Liechtensteinnel szemben (HL 1995. L86/58).

⁴ A munkaerő szabad áramlásának doktrínáját már az Európai Gazdasági Közösséget létrehozó 1957-es Római Szerződés lefektette, azonban a rendelkezések hatályba lépéséig csaknem 11 évet kellett még várni a 1612/68/EGK rendelet meghozataláig. E szerződés még csak kizárólag a munkavállalókkal foglalkozik, ami értelemszerűen szűkebb kategória, mint a személyek fogalma. Jelenleg lásd az EUMSZ 45. és 48. cikkeit.

⁵ EUMSZ 21. cikke.

⁶ Horvátország 2011-es csatlakozási szerződése szerint átmeneti intézkedések alkalmazhatók a horvát munkavállalókkal szemben. Az első szakaszban (2013. július 1. - 2015. június 30.) Ausztria, Belgium, Ciprus, az Egyesült Királyság, Franciaország, Hollandia, Málta, Németország, Olaszország, Spanyolország, és Szlovénia alkalmazott korlátozó intézkedéseket. A második szakaszra (2015. július 1. - 2018. június 30.) erre vonatkozó igényét Ausztria, az Egyesült Királyság, Hollandia, Málta és Szlovénia jelentette be az Európai Bizottságnak. Horvátország ezen országok munkavállalóival szemben viszonyossági intézkedéseket alkalmaz.

I.3. Idegenrendészeti jogosultságok és korlátok

I.3.1. EGT-állampolgárok beutazása és tartózkodása

A szabad mozgás és munkavállalás értelmében bár a tagállamok állampolgárai szabadon, formalitások nélkül léphetnek be egy tagállam területére és tartózkodhatnak ott, mégis bizonyos korlátozásoknak és feltételeknek meg kell felelniük. Ilyen feltételek és korlátozások találhatók –többek között –az Európai Parlament és a Tanács 2004/38/EK irányelvének az *Unió polgárainak és családtagjaiknak a tagállamok területén történő szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz való jogáról*, valamint az 1612/68/EGK rendelet módosításáról, továbbá a 64/221/EGK, a 68/360/EGK, a 72/194/EGK, a 73/148/EGK, a 75/34/EGK, a 75/35/EGK, a 90/364/EGK, a 90/365/EGK és a 93/96/EGK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló irányelvben (a továbbiakban: irányelv).⁷

Az irányelvet mindazokra az uniós polgárokra kell alkalmazni, akik olyan tagállamba költöznek, vagy olyan tagállamban tartózkodnak, amelynek nem állampolgárai, valamint az őket kísérő vagy hozzájuk csatlakozó családtagjaikra.⁸ Azok az uniós polgárok, akik az állampolgárságuk szerinti tagállamban tartózkodnak, általában nem kedvezményezettjei a személyek szabad mozgására vonatkozó uniós jogszabályoknak, harmadik országbeli családtagjaikra pedig a nemzeti bevándorlási, idegenrendészeti szabályok az irányadóak.

Az irányelvet a magyar jogba *a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi I. törvény* (a továbbiakban: Szmtv.) ültette át.

Az irányelvnek megfelelően az Szmtv. hatálya alá a következő személyek tartoznak:

- a magyar állampolgár kivételével az EGT-állampolgár,
- az EGT-állampolgár magyar állampolgársággal nem rendelkező, az EGT-állampolgárt kísérő vagy hozzá csatlakozó családtagja (a továbbiakban: az EGT-állampolgár családtagja),
- a magyar állampolgár magyar állampolgársággal nem rendelkező, a magyar állampolgárt kísérő vagy hozzá csatlakozó családtagja (a továbbiakban: a magyar állampolgár családtagja), valamint
- az az EGT-állampolgárt vagy a magyar állampolgárt kísérő vagy hozzá csatlakozó személy, aki
 - a magyar állampolgár eltartottja, vagy vele legalább egy éve egy háztartásban él, illetve akiről súlyos egészségügyi okból a magyar állampolgár személyesen gondoskodik,
 - abban az országban, ahonnan érkeznek, az EGT-állampolgár eltartottja volt, vagy vele egy háztartásban élt, illetve akiről súlyos egészségügyi okból az EGT-állampolgár személyesen gondoskodik (a továbbiakban: quasi családtag).

EGT-állampolgár beutazása, valamint a 90 napot meg nem haladó tartózkodása

Az EGT-állampolgár *érvényes úti okmánnyal vagy személyazonosító igazolvánnyal*, továbbá – nemzetközi szerződés által meghatározott körben – lejárt érvényességű úti okmánnyal, lejárt érvényességű személyazonosító igazolvánnyal vagy beutazás céljából elismert egyéb okmánnyal *vízummentesen* jogosult beutazni. Tartózkodása *90 napig formalitásmentes*,

⁷ HL L 158., 2004.4.30., 77. o.

⁸ 3. cikk (1) bekezdés.

ugyanakkor sem a beutazás, sem a tartózkodás nem jelenthet indokolatlan terhet a magyar szociális ellátó rendszerre.

Jelenleg érvényes személyazonosító igazolvánnyal Ausztria, Belgium, Bulgária, Ciprus, Csehország, Észtország, Finnország, Franciaország, Görögország, Hollandia, Lengyelország, Liechtenstein, Litvánia, Luxemburg, Málta, Németország, Olaszország, Portugália, Románia, Szlovákia, Szlovénia, Spanyolország polgárai jöhetnek Magyarországra. Dánia, az Egyesült Királyság, Izland, Írország, Lettország és Norvégia nem állít ki személyi igazolványt, így ezen országok állampolgárai csak érvényes útlevelemmel utazhatnak be. Érvényes személyazonosító igazolvánnyal rendelkező svájci állampolgárok ugyancsak beutazhatnak.⁹ Svéd állampolgárok érvényes útlevelemmel vagy új típusú (2005. október 1. után kibocsátott, a birtokos állampolgárságára vonatkozó bejegyzést is tartalmazó) svéd személyi igazolvány birtokában jogosultak beutazni. Horvátország állampolgárai – nemzetközi megállapodás alapján – legfeljebb 90 napos időtartamra személyi igazolványukkal is beutazhatnak, ha utazásuk célja nem munkavállalás vagy jövedelemszerző tevékenység folytatása.

EGT-állampolgár 90 napot meghaladó tartózkodása

A beutazáshoz és tartózkodáshoz elfogadott úti okmányok körére lásd a 90 napot meg nem haladó tartózkodásnál írottakat azzal a kivétellel, hogy Horvátország és Svájc állampolgárai munkavállalás, jövedelemszerző tevékenység, tanulmányok folytatása esetén, illetve 90 napot meghaladó tartózkodási szándék esetén útlevelemmel léphetnek be.

Az EGT-állampolgár legkésőbb a beutazástól számított 93. napon – a jövőbeni lakóhelye szerint illetékes Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal (BÁH) regionális igazgatóságnál – köteles a tartózkodását személyesen bejelenteni, ahol azonnal megkapja a *regisztrációs igazolását*.

A 180 napon belül 90 napot meghaladó tartózkodásra az az EGT-állampolgár jogosult,

- akinek tartózkodási célja *keresőtevékenység* folytatása,
- aki a tartózkodás teljes időtartamára *elegendő forrással* rendelkezik¹⁰ ön maga és családtagjai számára ahhoz, hogy tartózkodásuk *ne jelentsen indokolatlan terhet* Magyarország szociális ellátórendszerére, és biztosítási jogviszony keretében jogosult az *egészségbiztosítási szolgáltatások* igénybevételére, vagy azok fedezetéről maga gondoskodik, vagy
- aki *tanulmányok*– ideértve a szakképzést, továbbá a felnőttképzést, ha annak képzési programja akkreditált – folytatása céljából felvételt nyert a nemzeti köznevelésről szóló törvény, illetve a nemzeti felsőoktatásról szóló törvény hatálya alá tartozó oktatási intézménybe, és tartózkodása teljes időtartama során *elegendő forrással* rendelkezik ön maga és családtagjai számára ahhoz, hogy tartózkodásuk *ne jelentsen indokolatlan terhet* Magyarország szociális ellátórendszerére, valamint biztosítási jogviszony keretében jogosult az *egészségbiztosítási szolgáltatások* igénybevételére, vagy azok fedezetéről maga gondoskodik.

⁹2008. december 12-óta schengeni tagország.

¹⁰ Az *elegendő anyagi forrás* különösen az EGT-állampolgár megélhetését biztosító vagyonával vagy olyan jövedelmével igazolható, amely valamely EGT-állam(ok) társadalombiztosítása vagy egyéb szociális ellátórendszere alapján jár; tagdíjfizetésen vagy rendszeres befizetésen alapuló részesedésből vagy ellátásból származik; Magyarországon vagy külföldön vezetett bankszámlán rendelkezésre áll; tartásdíj esetén az erről szóló közokiraton alapul.

Az az EGT-állampolgár folytat *keresőtevékenységet*:

- a) aki foglalkoztatási jogviszonya alapján, ellenérték fejében, más részére és vele alá-főlérendeltségi kapcsolatban végez munkát,
- b) akinek a tevékenysége önállóan végezhető és ellenérték fejében történik, ha az egészségbiztosítási, illetve a nyugdíjbiztosítási szolgáltatások fedezetéről maga gondoskodik, vagy
- c) a b) pont hatálya alá nem tartozó személy, aki gazdasági társaság, szövetkezet vagy egyéb – jövedelemszerzési céllal létrejött – jogi személy tulajdonosaként, ügyvezetőjeként, vezetői, képviseleti vagy felügyeleti szerve tagjaként végzi tevékenységét.¹¹

Ha a tartózkodás célja keresőtevékenység folytatása, azt az EGT-állampolgár különösen a következő módon *igazolhatja*:

- munkavégzésre irányuló jogviszony keletkezését igazoló okirattal;
- ha a kérelmező gazdasági társaság, szövetkezet vagy egyéb – jövedelemszerzési céllal létrejött – jogi személy tulajdonosaként, ügyvezetőjeként, vezetői, képviseleti vagy felügyeleti szerve tagjaként végzi tevékenységét, érvényes szerződéssel vagy a cégjegyzékbe bejegyzett cég nevét, cégjegyzékszámát és adószámát tartalmazó nyilatkozattal;
- érvényes vállalkozói igazolvánnyal vagy azzal egyenértékű – más tagállam hatósága által kiállított – vállalkozási tevékenység folytatására jogosító engedéllyel, egyéni vállalkozói igazolvány hiányában egyéni vállalkozói nyilvántartási számmal;
- munkát kereső személy esetén olyan dokumentumokkal, amelyek alátámasztják, hogy munkát keres, és a keresőtevékenység megkezdése valószínű;¹² vagy
- egyéb hitelt érdemlő módon.

A keresőtevékenységet folytató EGT-állampolgár keresőtevékenysége megszűnése esetén bizonyos esetekben *tartózkodási jogát megtartja*, ha

- balesettel vagy egészségkárosodással összefüggő és gyógykezelést igénylő állapota miatt keresőképtelen,
- keresőtevékenysége megszűnését követően álláskeresővé vált, vagy
- szakmai tevékenysége magasabb szintű gyakorlásához szakképzésben vesz részt, feltéve, hogy a szakképzéshez előírt gyakorlatot a keresőtevékenysége során szerezte.

Amennyiben az EGT-állampolgár *tartózkodási joga megszűnik*, köteles az országot elhagyni a hatóság által meghozott határozat jogerőre emelkedését követő 3. hónap utolsó napjáig.

Az álláskeresővé vált EGT-állampolgár a keresőtevékenységén alapuló tartózkodási jogát, amennyiben a keresőtevékenység időtartama az 1 évet meghaladta, korlátlan ideig, amennyiben a keresőtevékenység időtartama az 1 évet nem haladta meg, az álláskeresői támogatás folyósításának időtartamára, de legalább 6 hónapig tartja meg.

1.3.2. EGT-állampolgár családtagjának beutazása és tartózkodása

Az uniós jog nemcsak az uniós polgárok, hanem azok családtagjainak mobilitását is támogatja. A családtagok beutazási és tartózkodási jogai az uniós polgár szabad mozgáshoz

¹¹ Szmtv. 2. § c) pont.

¹² E dokumentumok köre nincs meghatározva.

való jogának gyakorlásából *származtatott jogok*.¹³ A származékos jogok célja azon alapul, hogy e jogok el nem ismerése sértheti az uniós polgár szabad mozgását azáltal, hogy visszatartja őt a fogadó tagállamba való beutazáshoz és az ott-tartózkodáshoz fűződő jogainak a gyakorlásától.¹⁴

A családtag származtatott jogát *állampolgárságtól függetlenül* akkor gyakorolhatja, ha megfelel a családtag fogalmának és kíséri vagy csatlakozik az uniós polgárhoz, aki származási országától eltérő tagállamban van. A Metock-ügyben¹⁵ az Európai Unió Bírósága (EUB) azt vizsgálta, hogy előírható-e a kísérő vagy csatlakozó harmadik országbeli családtag számára, hogy a fogadó tagállamba érkezését megelőzően valamely másik tagállamban jogszerűen tartózkodjon. Az EUB egyrészt megállapította, hogy az irányelvben nincs olyan rendelkezés, amely az irányelv alkalmazását olyan feltételhez kötné, hogy a családtagoknak előzetesen más tagállamban kell tartózkodniuk, másrészt az irányelv azt sem írja elő, hogy az uniós polgár a fogadó tagállamba való beutazását megelőzően alapítson családot. Az irányelv alkalmazása szempontjából irreleváns, hogy az uniós polgár harmadik ország állampolgárságával rendelkező családtagja a fogadó tagállamba azelőtt, vagy azt követően utazott-e be, hogy az uniós polgár családtagjává vált volna.

Az irányelv, s ennek megfelelően az Szmtv. is megkülönbözteti egyfelől a *nukleáris család* tagjait,¹⁶ másfelől az ún. *quasi családtagokat*.¹⁷ Míg a családtag alatt felsorolt személyeket a tagállamoknak családtagoknak kell elismerniük (kivéve az élettársat¹⁸), s ennek folytán be kell engedniük, addig a quasi családtagok esetében csak meg kell könnyíteniük e személyek beutazását a tagállamokba.

Az irányelv átültetésének eredményeként *családtagnak minősül*:

- az EGT-állampolgár/magyar állampolgár házastársa,
- az EGT-állampolgár/magyar állampolgár vagy ezek házastársa 21. életévet be nem töltött vagy eltartott leszármazója,
- az EGT-állampolgár vagy házastársa eltartott felmenője,
- a magyar állampolgár vagy házastársa felmenője,
- a kiskorú magyar állampolgár felett szülői felügyeleti joggal rendelkező személy,
- akinek az eljáró hatóság családtagként való beutazását és tartózkodását engedélyezi,
- az EGT-állampolgár, valamint a magyar állampolgár harmadik állambeli élettársa, amennyiben magyar hatóság vagy az Európai Unió más tagállamának hatósága előtt regisztrált élettársi kapcsolatot létesített.

Mivel az irányelv nem rendelkezik külön a házasságról, ezért elvben el kell ismerni minden házasságot, amelyet a világon bárhol érvényesen kötöttek, de a kényszerházasságot nem.¹⁹ A

¹³ C-434/09 McCarthy, 42.

¹⁴ C-87/12 Ymeraga és Ymeraga-Tafarshiku, 35.

¹⁵ C-127/08 Metock.

¹⁶2. cikk 2. pontjának c) alpontja.

¹⁷3. cikk (2) bekezdés.

¹⁸ Az uniós jog a házasságra épülő család koncepcióját veszi alapul, stovábbra sem szabályozza az élettársviszonyokat, s az ahhoz fűződő joghatásokat. Az élettársi viszonyokat a tagállamok nemzeti joga szabályozza, amelyek különbözősége megakadályozza, hogy az uniós jog által a házastársaknak biztosított jogokat az élettársakra is kiterjesszék.

¹⁹ A kényszerházasságot sem a nemzetközi, sem a közösségi jog nem védi. Lásd többek között: Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata 16. cikkének (2) bekezdése, valamint a nőekkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló egyezmény 16. cikk (1) bekezdésének b) pontja.

tagállamok ugyanakkor nem kötelesek elismerni a harmadik országokban jogszerűen kötött *poligám házasságokat*, ha az saját jogrendjükkel ellentétes.²⁰

Az EUBítélkezési gyakorlatát²¹ figyelembe véve a házastársi kapcsolat mindaddig nem tekinthető felbontottnak, amíg megszűnését az illetékes hatóság ki nem mondta. Ebből az következik, hogy a házastársnak nem kell állandó jelleggel együtt élnie az uniós polgárral ahhoz, hogy származékos tartózkodási jog jogosultja lehessen.

Az „eltartott” családtag jogállás olyan tényleges helyzet eredményeként jön létre, amelyben az uniós polgár vagy házastársa/élettársa anyagi támogatást nyújt az illető családtagnak.²² Az eltartott családtag jogállásnak nem előfeltétele a tartásra való jog. Az Szmvtv. nem állapít meg követelményt sem az eltartottsági viszony minimális időtartamára, sem az anyagi támogatás mértékére vonatkozóan, amennyiben valódi, állandó jellegű eltartottságról van szó.

EGT-állampolgár családtagjának beutazása, valamint a 90 napot meg nem haladó tartózkodása

Az EGT-állampolgárt kísérő vagy Magyarországon tartózkodó EGT-állampolgárhoz csatlakozó harmadik országbeli családtag olyan *érvényes úti okmánnyal*, amelynek érvényessége legalább 3 hónappal meghaladja a távozási időpontját és a megelőző 10 éven belül bocsátották ki, valamint érvényes 180 napon belül 90 napot meg nem haladó, tervezett tartózkodásra jogosító *vízummal* jogosult beutazni. *Vízum nélkül* utazhat be a családtag, ha rendelkezik tartózkodási jogot igazoló okmánnyal, illetve az EGT állam által az EGT-állampolgár harmadik országbeli családtagja részére kiadott tartózkodási kártyával.

A 90 napot meg nem haladó, tervezett tartózkodásra jogosító vízum a harmadik országbeli családtagot többszöri beutazásra és az első beutazás napjától számított bármely 6 hónapos időszakban 3 hónapos tartózkodásra jogosítja.

Ha az EGT-állampolgár keresőtevékenységet folytat vagy inaktív, de önerőből el tudja magát tartani, családtagja tartózkodásra automatikusan jogosult. Nem ez a helyzet az EGT-állampolgár családtagjával, ha az EGT-állampolgár tanulni jön. Ilyenkor csak egy szűkebb családi kör jogosult tartózkodásra, nevezetesen az EGT-állampolgárnak a házastársa és az eltartott gyermeke. A családtag beutazása és tartózkodása sem jelenthet indokolatlan terhet a szociális ellátórendszerre.

EGT-állampolgár, magyar állampolgár quasi családtagjának beutazása, valamint a 90 napot meg nem haladó tartózkodása

Olyan *érvényes úti okmánnyal*, amelynek érvényessége legalább 3 hónappal meghaladja a tervezett távozási időpontját és a megelőző 10 éven belül bocsátották ki, valamint érvényes kilencven napot meg nem haladó, tervezett tartózkodásra jogosító *vízummal* családtagként jogosult beutazni az a harmadik országbeli családtag, aki

²⁰ Id. az Emberi Jogok Európai Bíróságának az Alilouch El Abasse kontra Hollandia ügyben hozott ítéletét (1992. január 6.) és a BIBI kontra Egyesült Királyság ügyben hozott ítéletét (1992. június 29.).

²¹ 267/83 Diatta, 20. és 22. pontok.

²² 316/85 Lebon (22. pont) és C-1/05 Jia (36-37. pontok).

- a magyar állampolgár eltartottja, vagy vele legalább 1 éve egy háztartásban él, illetve akiről súlyos egészségügyi okból a magyar állampolgár személyesen gondoskodik, vagy
- abban az országban, ahonnan érkeznek az EGT-állampolgár eltartottja volt, vagy vele egy háztartásban élt, illetve akiről súlyos egészségügyi okból az EGT-állampolgár személyesen gondoskodik.

Egyebekben a családtag beutazására vonatkozó szabályok az irányadók.

EGT-állampolgár családtagja 90 napot meghaladó tartózkodása

Ha az EGT-állampolgár keresőtevékenység folytatása céljából van Magyarországon, vagy nem végez keresőtevékenységet, s nem is tanul, de tartózkodásának teljes időtartamára elegendő forrással rendelkezik, családtagja automatikusan jogosult tartózkodásra és munkavállalásra függetlenül attól, hogy családtagja milyen állampolgárságú.

A tartózkodási jogok tekintetében azonban különbség van attól függően, hogy *a családtag maga is EGT-állampolgár vagy harmadik országbeli*, pl. válás vagy halál esetén. Az EGT-állampolgár családtagnak a tartózkodási joga abban az esetben marad fenn, ha az az EGT-állampolgár, akinek a családtagjaként tartózkodott Magyarországon – azaz akitől jogát származtatja – meghalt vagy tartózkodási jogának gyakorlásával felhagyott, és az EGT-állampolgár családtag *maga is teljesíti* a keresőtevékenység folytatására, elegendő forrásra vagy tanulmányok folytatására vonatkozó feltételeket. Ez azt jelenti, hogy az EGT-állampolgártól eredő korábbi származékos tartózkodási jog *önálló, egyéni joggá alakul*.

A quasi családtagok tartózkodási joga ugyanakkor megszűnik, ha az életközösség nem áll fenn. E személyek ugyanis legális tartózkodásuk alatt a családtag jogállásával rendelkeznek, azzal a kivétellel, hogy a tartózkodási jogukat e jogcímen nem tartják meg az EGT-állampolgár halála, tartózkodási jogának megszűnése esetén, vagy ha az EGT-állampolgár a tartózkodási jogának gyakorlásával felhagyott. A családtagok bizonyos feltételek teljesítése esetén ilyen események bekövetkeztével is megtartják tartózkodási jogukat.

Az EGT-állampolgársággal rendelkező családtagnak is eleget kell tennie a regisztrációs kötelezettségnek (lásd az EGT-állampolgárnál a regisztrációs igazolásról írottakat). A harmadik országbeli családtag 180 napon belül 90 napot meghaladó tartózkodási jogát viszont a *tartózkodási kártya* tanúsítja, amelynek kiadását legkésőbb a beutazástól vagy a tartózkodási jogot megalapozó tény keletkezésétől (pl.: házasságkötés, gyermekszületés) számított 93. napon személyesen kell kérelmezni. (A tartózkodási kártya kiállítása iránti eljárásban kerül sor az első magyarországi lakóhely bejelentésére is.) A kérelem elbírálása 3 hónap, de a hatóság a kérelem benyújtásával egyidejűleg igazolást ad ki.

A tartózkodási kártya érvényességi ideje – főszabály szerint – a tartózkodási joggal rendelkező EGT-állampolgár tartózkodásának időtartamához igazodik. A tartózkodási kártya kiállítható *ötéves érvényességgel*. Ha az 5 év eltelt, az EGT-állampolgár családtagja *állandó tartózkodási kártya* kiállítását kérheti, vagy egy újabb tartózkodási kártya kiállítása iránti kérelmet nyújthat be.

A keresőtevékenységet folytató magyar állampolgárnak a családtagja jogosult a 180 napon belül 90 napot meghaladó tartózkodásra. A magyar állampolgárnak az a családtagja is

jogosult a tartózkodásra, aki, vagy akire nézve a magyar állampolgár elegendő forrással rendelkezik ahhoz, hogy tartózkodása *ne jelentsen indokolatlan terhet* Magyarország szociális ellátórendszerére, és biztosítási jogviszony keretében jogosult az *egészségbiztosítási szolgáltatások* igénybevételére, vagy azok fedezetéről maga gondoskodik.

A magyar állampolgár családtagjaként tartózkodó EGT-állampolgár *tartózkodási joga fennmarad*, ha a magyar állampolgár meghal. A magyar állampolgár harmadik országbeli családtagja tartózkodási joga családtagként marad fenn, amennyiben a magyar állampolgár meghal, és a családtag maga is teljesíti a keresőtevékenység folytatására, elegendő forrásra vagy tanulmányok folytatására vonatkozó feltételeket.

A magyar állampolgár EGT-állampolgárságú családtagjának szintén *regisztrációs kötelezettsége* van, valamint a harmadik országbeli családtagnak *tartózkodási kártyát* kell igényelnie, amelynek érvényességi ideje 5 év. A regisztrációs kötelezettség teljesítésére, illetve a tartózkodási kártya igénylésére lásd a fentebb írottakat.

1.3.3. Az állandó tartózkodás joga

Állandó tartózkodásra jogosult az az EGT-állampolgár vagy az a családtag, aki *5 éven át megszakítás nélkül, jogszerűen Magyarországon tartózkodott*, illetve az a személy, aki az EGT-állampolgárra vagy a magyar állampolgárra tekintettel fennmaradó tartózkodási joggal rendelkezik, és *5 éven át megszakítás nélkül, jogszerűen Magyarországon tartózkodott*, valamint az állandó tartózkodásra jogosult szülőnek Magyarországon született gyereke.

Vannak bizonyos kedvezmények a munkát végző EGT-állampolgárok számára, akik az állandó tartózkodásra jogosító *ötéves időtartam lejárta előtt*, korábban válnak jogosulttá állandó tartózkodásra. A teljesítendő feltételek az alábbiak:

- a beutazásától számított több mint 3 évig megszakítás nélkül az országban tartózkodott, és keresőtevékenysége befejezésekor elérte az öregségi nyugdíjogosultságra megállapított életkort, vagy keresőtevékenységét azért szüntette meg, hogy korengedményes nyugdíjba vonuljon, feltéve, hogy legalább az öregségi vagy korengedményes nyugdíjba vonulást megelőző 12 hónapban Magyarországon végzett keresőtevékenységet;
- a beutazásától számított több mint 2 éven át megszakítás nélkül keresőtevékenység folytatása céljából tartózkodott Magyarországon, és keresőtevékenységével balesettel vagy egészségkárosodással összefüggő és gyógykezelést igénylő állapota következtében hagyott fel;
- keresőképtelensége olyan munkahelyi baleset vagy foglalkozási megbetegedés következménye, amely alapján külön jogszabályban meghatározott ellátásra jogosult; vagy
- legalább 3 évig megszakítás nélkül folytatta keresőtevékenységét Magyarországon, ezt követően keresőtevékenységet folytat egy másik EGT-állam területén, de megtartja magyarországi lakóhelyét.

A keresőtevékenység folytatásának időtartamába beszámít az az időszak is, amely alatt az EGT-állampolgár álláskeresőnek minősül, vagy betegség, vagy baleset következtében nem folytat keresőtevékenységet, vagy rajta kívül álló ok miatt nem folytat keresőtevékenységet.

Kedvezőbb szabályok vonatkoznak arra a munkát végző EGT-állampolgárra, akinek a *házastársa magyar állampolgár*. Az ilyen EGT-állampolgár – az előírt 5 éves időtartam

hiányában is – állandó tartózkodásra jogosult, ha öregségi vagy korengedményes nyugdíjra szerzett jogosultságot, vagy keresőtevékenységével balesettel vagy egészségkárosodással összefüggő és gyógykezelést igénylő állapota következtében hagyott fel.

Ha az EGT-állampolgár megszerezte az állandó tartózkodás jogát, a családtagjaként tartózkodási joggal rendelkező személy is állandó tartózkodásra jogosult.

Az EGT-állampolgárnak vagy harmadik állambeli családtagjának az állandó tartózkodási joga *megszűnik 2 év folyamatos távolléttel.*

Állandó tartózkodásra jogosult

- a magyar állampolgár *családtagja*– a házastárs kivételével –, ha megszakítás nélkül legalább 1 éve magyar állampolgárral családi életközösségben él,
- a magyar állampolgár *házastársa*, feltéve, hogy a házasságot a kérelem benyújtását megelőzően legalább 2 éve megkötötték, és azóta életközösségük folyamatosan fennáll.

Amennyiben a magyar állampolgár házastársa EGT-állampolgár, aki keresőtevékenység folytatása céljából tartózkodik Magyarországon, az EGT-állampolgár állandó tartózkodásra jogosult, ha öregségi vagy korengedményes nyugdíjra szerzett jogosultságot, vagy keresőtevékenységével balesettel vagy egészségkárosodással összefüggő és gyógykezelést igénylő állapota következtében hagyott fel.

Az EGT-állampolgár és a családtag állandó tartózkodását az *állandó tartózkodási kártya* tanúsítja. A lakóhely szerint illetékes regionális BÁH igazgatóság az állandó tartózkodási kártyát *tízévente a feltételek vizsgálata nélkül megújítja.*

A családtagok tartózkodásának kérdése nem tűnik problémásnak abban az esetben, amikor a családtag maga is uniós polgár. A gondok általában ott kezdődnek – ahogy a Metock-ügy is mutatta – amikor a családtag harmadik országbeli. Ilyenkor ugyanis a harmadik országbeli állampolgár családtag beutazására és tartózkodására vonatkozó szabályok a priori a tagállamok hatáskörébe tartoznak, mert tisztán nemzeti szabályok (pl. a 2004/38 irányelv hatálya alá nem tartozó rendelkezések), vagy, mert a nemzeti jogba átültetendő másodlagos uniós jogszabályok (pl. a harmadik országok huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező állampolgárainak jogállásáról szóló 2003. november 25-i 2003/109/EK tanácsi irányelv,²³ vagy a családegyesítési jogról szóló 2003. szeptember 22-i 2003/86/EK tanácsi irányelv,²⁴ stb.). Hiába tagállami szabályokról van szó, azok mégis szoros összefüggésben állnak az uniós polgár szabad mozgáshoz való jogával, amely utóbbival ellentétes, ha abban a tagállamban, ahol az uniós polgár tartózkodik, a harmadik országbeli állampolgár családtagtól megtagadják a beutazás és a tartózkodás jogát, amelynek eredményeként *sérülne a szabad mozgáshoz való jog*. Ilyen esetekben a kiindulási pontot a nemzeti jog és a másodlagos uniós jogi rendelkezések jelentik, amelyek a harmadik országbelinek tartózkodási jogcímet biztosítanak. Amennyiben e szabályok nem alkalmazandók, úgy vizsgálni kell, hogy valamely személy alapíthat-e tartózkodási jogot közvetlenül az EUMSZ uniós polgárságra vonatkozó rendelkezéseire (20. és 21. cikkek). Az EUMSZ 20. cikk az uniós polgár jogállását biztosítja mindenki számára, aki valamely tagállam állampolgára.²⁵ Az uniós polgárság célja, hogy a

²³ HL L 16 2004.1.23.

²⁴ HL L 251., 12. o.; magyar nyelvű különkiadás 19. fejezet, 6. kötet, 224. o.

²⁵ lásd különösen a C-224/98D’Hoop, 27.pontját és a C-148/02Garcia Avello, 21. pontját.

tagállamok állampolgárainak alapvető jogállása legyen.²⁶ Az EUMSZ 20. cikkkel ellentétesek azok a nemzeti intézkedések (pl. harmadik országbeli családtag kiutasítása), amelyek azzal a hatással járnak, hogy megfosztják az uniós polgárokat az uniós polgárként meglévő jogállás révén biztosított jogok lényegének tényleges élvezésétől.²⁷ (Például a harmadik ország állampolgárságával rendelkező szülőnek abban a tagállamban való tartózkodásának megtagadása, ahol az említett tagállam állampolgárságával rendelkező és általa eltartott kiskorú gyermekei tartózkodnak; ez ugyanis ahhoz vezetne, hogy az uniós polgársággal rendelkező gyermekek kötelesek lennének elhagyni az Unió területét azért, hogy szüleikkel tartsanak.)

1.3.4. A szabad mozgás korlátai

A fogadó ország, így Magyarország is saját területéről *közrendi, közbiztonsági vagy közegészségügyi* okokból kiutasíthatja az uniós polgárokat, illetve családtagjaikat. (A kiutasítási ok sohasem lehet gazdasági alapú.) A közbiztonság és a közrend meghatározása tagállamonként eltérő. A *közbiztonságot* a tagállam területi egységének és intézményeinek védelme érdekében a bel- és a külbiztonságra egyaránt kiterjedően,²⁸ míg a *közrendet* a társadalmi rend megzavarásaként értelmezik. A *közegészség* kizárólag abban az esetben indokolhatja a szabad mozgás korlátozását, ha az a WHO meghatározása alapján esetlegesen járványt okozó betegségeket, valamint egyéb fertőző betegségeket vagy ragályos parazitás megbetegedéseket érint.

A mozgásszabadságot és a tartózkodást érintő intézkedéseknek meg kell felelniük az *arányosság elvének*, és kizárólag az érintett egyén *személyes magatartásán* alapulhatnak. Az érintett egyén személyes magatartása *valós, kellően súlyos és közvetlen veszélyt* kell, hogy jelentsen a társadalom valamely alapvető érdekére. Korlátozó intézkedéseket csak *eseti alapon* lehet hozni, amennyiben az illető személyes magatartása valóságos, az adott pillanatban fennálló, kellően komoly fenyegetést jelent a fogadó tagállam társadalmának valamely alapvető érdekére,²⁹ így tehát azok *nem alapulhatnak általános bűnmegelőzésen*.

A korábbi büntetőítéletek sem szolgálhatnak önmagukban alapul ezen intézkedések meghozatalához. Továbbá, önmagában nem adhat okot az ilyen intézkedések meghozatalára az sem, ha az érintett személy által használt beutazási dokumentumok érvényessége lejárt.

A kiutasítási határozat meghozatala előtt minden esetben figyelembe kell venni bizonyos tényezőket, például azt, hogy az érintett személy mennyi ideje tartózkodott a fogadó állam területén, az érintett személy életkorát, egészségi állapotát, integrációjának mértékét és családi és gazdasági helyzetét a fogadó országban, valamint a származási országgal fennálló kapcsolatát. *Az uniós polgár kiutasítással szembeni védelmének mértéke a tartózkodás idejével arányosan nő.* Azokat az uniós állampolgárokat és családtagjaikat, akik öt évet meghaladóan tartózkodnak a fogadó tagállamban, csak súlyos közrendi vagy közbiztonsági okokból lehet kiutasítani. Azokat az uniós állampolgárokat és családtagjaikat, akik tíz évet meghaladóan tartózkodnak a fogadó tagállamban, csak nyomós közbiztonsági (és nem közrendi) okokból lehet kiutasítani. Végleges kiutasítási határozat semmilyen körülmények

²⁶ lásd különösen a C-184/99 Grzelczyk, 31. pontját; a C-413/99 Baumbast és R, 82. pontját; a Garcia Avello, 22. pontját; és a Zhu és Chen, 25. pontját.

²⁷ Id. C-34/09 Ruiz Zambrano.

²⁸ C-423/98 Albrecht, 18. és azt követő pontok; és a C-285/98 Kreil, 15. pont.

²⁹ Minden kritérium kumulatív jellegű.

között sem hozható. A kiutasítási határozatban érintett személyek 3 év elteltével kérhetik ügyük felülvizsgálatát.

A tagállamok jogosultak a személyek szabad mozgását szabályozó közösségi jog tárgyi hatálya alá tartozó területeken – a visszaélések és csalások elleni küzdelem érdekében – hathatós és szükséges intézkedéseket hozni, azaz például joggal való visszaélés vagy csalás, érdekházasság esetében megtagadhatják, megszüntethetik vagy visszavonhatják az irányelv által juttatott bármely jogot. Az uniós jog jelenleg nem rendelkezik olyan konkrét szankciókról, amelyeket a tagállamok a visszaélés és a csalás elleni küzdelem keretében meghozhatnak.

I.4. Munkavállalás feltételei

A szabad munkavállalás, azaz *a munkavállalók szabad mozgása* a személyek szabad mozgásának egyik részeleme. A munkavállalási célhoz kötött szabad mozgás legfontosabb feltételeit és korlátait az EUMSZ 45-48. cikkei és az Európai Parlament és a Tanács 492/2011/EU rendelete a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról tartalmazza.

A tagállamok valamennyi állampolgárának jogában áll másik tagállamban munkavállalási engedély nélkül dolgozni. A nemzeti szabályok helyett az uniós jogszabályok akkor alkalmazandók, ha valaki származási országától eltérő tagállamban vagy – miközben külföldön él – származási országában dolgozik.³⁰ A munkavállalók szabad mozgására vonatkozó uniós jogszabályok a határ menti ingázó munkavállalókra is vonatkoznak, mégpedig abban a tagállamban, ahol munkaviszonnyal rendelkeznek.³¹ Ugyanakkor migráns munkavállaló lehet valaki saját hazájában is: ha gyakorolja a szabad mozgáshoz való jogot, majd visszatér származási országába.³²

Az EUMSZ. 45. cikk (2) bekezdése szerint a munkavállalók szabad mozgása magában foglalja az *állampolgársági alapon történő megkülönböztetés tilalmát* a tagállamok állampolgárai között a foglalkoztatás, javadalmazás, valamint egyéb munka és foglalkoztatási feltételek tekintetében. Ez magában foglalja mind a *közvetlen*, mind a *közvetett* megkülönböztetést is. Ez utóbbira tipikus példa, amikor egy tagállam egy adott ellátás biztosítását állandó lakóhelyhez köti vagy egy álláshely betöltéséhez nyelvi követelményt támaszt annak ellenére, hogy az nem szükséges a munkakör ellátásához.

A szabad mozgás jogot biztosít a munkavállalónak, hogy tényleges állásajánlatokra jelentkezzen, e célból a tagállamokban szabadon mozogjon, munkavállalás céljából valamely tagállamban tartózkodjon az ottani foglalkoztatási feltételeknek megfelelően, és alkalmazását követően –a rendeletekben meghatározott feltételek mellett –az adott tagállamban maradjon. (EUMSZ. 45. cikk (3) bekezdés)

Az uniós jog szerint minden olyan uniós polgárt, aki *másik tagállamban más irányítása alatt, díjazás ellenében valódi és tényleges munkát végez*³³ migráns munkavállalónak kell tekinteni. Ez tehát azt jelenti, hogy a tagállami fogalom meghatározásokat a munkavállalók szabad

³⁰ C-212/05 Hartmann.

³¹ C-357/89 Raulin.

³² C-370/90 The Queen kontra Immigration Appeal Tribunal and Surinder Singh, ex parte Secretary of State for the Home Department.

³³ C-66/85 Lawrie-Blum.

áramlása területén nem lehet alkalmazni. Az uniós egységes fogalomból következik, hogy például az *önkéntes munkavállaló nem minősül migráns munkavállalónak*. A díjazás magában foglalja a pénzbeli juttatáson túl *atermészetbeni juttatásokat* is.³⁴Továbbá, az alacsony jövedelem nem ok arra, hogy valakit ne tekintsenek uniós értelemben vett migráns munkavállalónak.³⁵Az alárendeltségi viszony jelentősége abban áll, hogy a munkavállalók és az önálló vállalkozók (letelepedés vagy szolgáltatásnyújtás szabadsága) között az alárendeltségi viszony alapján lehet különbséget tenni.

A valóságban talán – a migráns munkavállaló fogalmi elemei közül – a *tényleges és valódi munka* meghatározása jelentheti a legnagyobb gondot annak ellenére, hogy az ítélkezési gyakorlat alapján egyre tisztább képet kapunk e kritérium tekintetében. A munkavégzésnek minden esetben *gazdasági szempontból értékkel rendelkező, tényleges és valószínűsítésnek kell lennie*, kizárva ezzel az olyan korlátozott hatókörű tevékenységeket, amelyek *mellékesek és járulékos jellegűek*.³⁶Éppen ezért a munkaviszony rövid időtartama, a munkaórák korlátozott száma vagy az alacsony termelékenység³⁷ nem elegendő ok arra, hogy egy uniós polgárt ne tekintsenek uniós migráns munkavállalónak. A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók,³⁸ a gyakornokok³⁹és a gyermekfelügyelők⁴⁰ is beletartoznak az uniós fogalom meghatározásba, amennyiben tevékenységük tényleges és valódi.

Az EUB több alkalommal a hivatásos és félhivatásos *sportolókat* munkavállalóknak minősítette, mivel tevékenységük gazdasági tevékenységnek minősül.⁴¹

A tagállamoknak lehetőségük van arra, hogy *egyes álláshelyeket állampolgáraiknak tartsanak fenn a közszférában*(EUMSZ. 45. cikkének (4) bekezdése).Ez azonban csak olyan álláshelyekre vonatkozik, amelyek *közvetlenül vagy közvetve a közjog által rájuk ruházott hatáskörök, valamint az állam vagy egyéb közigazgatási hatóságok általános érdekeinek védelmét szolgáló feladatok gyakorlásával járnak*.⁴²Ebből következik, hogy minden egyéb, a közszférában betölthető álláshelynél biztosítani kell a migráns munkavállaló munkahelyhez jutását. A tagállamoknak ugyanúgy figyelembe kell venniük a migráns munkavállalók által más tagállamban szerzett hasonló munkatapasztalat korábbi időszakait a közszférába való bejutásnál, mint a saját rendszerükben szerzett szakmai tapasztalatot.⁴³

A migráns munkavállaló/munkavállalás egységes uniós fogalma teljességében a magyar jogban nem jelenik meg, részelemei találhatóak meg csupán. Az idegenrendészeti szabályozásban lelhető fel egyedül a hozzá legközelebb eső meghatározás, a keresőtevékenység folytatása meghatározásaként. Az idegenrendészeti értelemben használt keresőtevékenység folytatása fogalom ugyanakkor egy nagyobb tevékenységi kört ölel fel, hisz magában foglalja azon tevékenységeket is, amelyek az uniós jog alapján a letelepedés vagy a szolgáltatás nyújtás szabadsága körébe tartoznak.

³⁴ C-196/87 Steymann és C-456/02 Trojani.

³⁵ C-53/81 Levin és C-139/85 Kempf.

³⁶ C-53/81 Levin.

³⁷ C-344/87 Bettray.

³⁸ C-53/81 Levin.

³⁹ C-109/04 Kranemann.

⁴⁰ C-294/06 Payir és társai.

⁴¹ C-36/74 Walrave és Koch, C-13/76 Dona kontra Mantero, C-415/93 Bosman, C-519/04 Meca-Medina és Majcen, C-176/96 Lehtonen és Castors Braine és C-325/08 Olympique Lyonnais.

⁴² C-290/94 Bizottság kontra Görögország.

⁴³ C-419/92 Scholz.

Migráns munkavállaló jogai

A migráns munkavállalók jogai egyrészt magához a munkavállaláshoz kapcsolódnak, másrészt a munkavállalás révén másik tagállamhoz fűződő élethelyzetből erednek.

A tagállamok állampolgárainak, lakóhelyükre való tekintet nélkül, joguk van ahhoz, hogy egy másik tagállam területén *munkát vállaljanak és munkát végezzenek* az adott állam állampolgáraival azonos feltételekkel és az adott tagállam állampolgárainak foglalkoztatását szabályozó jogszabályoknak megfelelően. Ennek értelmében állásajánlatokra jelentkezhetnek és munkaszerződéseket köthetnek anélkül, hogy megkülönböztetésnek lennének kitéve.

Így egy tagállam, illetve egy munkáltató más uniós polgárok tekintetében nem korlátozhatja az állásajánlatokat, valamint az állásra benyújtott pályázatokat, vagy a külföldi állampolgárok jogát arra, hogy munkát vállaljanak és végezzenek (pl. munkaerő-toborzás meghatározott földrajzi régióban lakóhely, mint kritérium szerint; vagy a foglalkoztathatóság feltétele a munkavállaló regisztrálása a munkaügyi hivatalnál; vagy megüresedett álláshely hirdetésének korlátozása stb.). Nem szabhatnak olyan feltételeket sem, amelyeket a saját állampolgárok tekintetében nem kell alkalmazni. (Ide kell érteni az olyan kiválasztási módszereket is, amelyek fő célja vagy hatása a többi tagállam állampolgárainak távoltartása a betölthető munkahelytől.) Egyedüli kivétel lehet, ha az állás jellege megköveteli a *megfelelő nyelvismeretet*. Továbbá nem alkalmazható olyan szabályozás sem, amely a külföldiek alkalmazását számban vagy részarányban korlátozza az uniós polgárok tekintetében.

Az egyik tagállam állampolgárának alkalmazása és toborzása egy másik tagállambeli állásra nem tehető függővé olyan orvosi, szakképzési vagy egyéb követelményektől, amely a másik tagállam ugyanezt a tevékenységet folytatni kívánó állampolgárával összehasonlítva állampolgárság alapján történő hátrányos megkülönböztetést jelent. Ez nem zárja ki azt, hogy a munkavállalót szakmai vizsga letételére kötelezzék, de csak abban az esetben, ha az állásajánlat megköveteli a munkáltató ezt kifejezetten kérte.

Valamely tagállamnak egy másik tagállam területén foglalkoztatott állampolgárát a foglalkoztatási és munkafeltételek tekintetében nem kezelhetik állampolgársága miatt a hazai állampolgároktól eltérő módon, különösen, ami a javadalmazást, a munkaviszony megszüntetését és munkanélkülivé válás esetén az újraelhelyezést vagy újrafoglalkoztatást illeti. A migráns munkavállalónak jogában áll a másik tagállamban munkát keresni, valamint a tagállam foglalkoztatási szolgálatától megkapni ugyanazt a támogatást, tanácsadást, amit az adott tagállam állampolgárai. Az egyenlő bánásmód elve alapján jogosult a munkanélküli a fogadó tagállam munkaerőpiacán a munkához jutás megkönnyítését célzó, pénzbeli jellegű ellátásokra is,⁴⁴ azonban a tagállam előírhatja, hogy valós kapcsolat legyen az álláskereső és a munkaerőpiac között (pl. ésszerű ideig ténylegesen keressen munkát). A tagállamok ugyanakkor a tartózkodás első három hónapjában vagy annál hosszabb ideig nem kötelesek az álláskeresőnek szociális ellátást biztosítani. Nem minősül azonban szociális ellátásnak az olyan munkaerőpiacra való belépés megkönnyítését célzó pénzbeli ellátás,⁴⁵ amely létezik egy-két tagállamban.

A migráns munkavállaló a hazai munkavállalókkal azonos szociális és adókedvezményeket élvez a munkaviszony első napjától kezdve. Az EUB ítélezési gyakorlatát alapul véve a szociális előnyök közé tartozik valamennyi olyan pénzbeli vagy nem pénzbeli kedvezmény,

⁴⁴C-138/02 Collins, a C-258/04 Ioannidis és a C-22/08 Vatsouras and Koupatantze.

⁴⁵C-22/08 Vatsouras és Koupatantze.

amely akár a munkaszerződéssel összefüggésben, akár attól függetlenül a hazai munkavállalóknak elsősorban objektív munkavállalói jogállásuk alapján általában, illetve azon egyszerű tényből fakadóan jár, hogy szokásos tartózkodási helyük az ország területén van, és amelynek a más tagállamok állampolgárságával rendelkező munkavállalókra történő kiterjesztése megkönnyítheti ezek Unión belüli mobilitását.⁴⁶

Továbbá, a migráns munkavállaló a hazai munkavállalókat megillető jog alapján és azonos feltételek szerint részesül a *szakiskolai képzésben és az átképzésben*.

Kollektív vagy egyéni szerződés vagy bármely más kollektív megállapodás azon rendelkezése, amely másik tagállam állampolgárait illetően megkülönböztető feltételeket határoz meg vagy engedélyez a foglalkoztathatóság, a foglalkoztatás, a javadalmazás, egyéb munkafeltételek vagy a munkaviszony megszüntetése tekintetében, semmis.

A migráns munkavállalót egyenlő bánásmód illeti meg a *szakszervezeti tagság* és az azzal kapcsolatos jogok gyakorlásának vonatkozásában, ideértve a szavazati jogot is, valamint a szakszervezet ügyviteli vagy vezetői tisztségeire való választhatóság jogát is. (A köztisztviseltek vezetésében való részvételből és a közjogi hivatalviselésből kizárható.)

A migráns munkavállaló ugyanazokat a jogokat és kedvezményeket élvezi *lakhatási ügyekben* (pl. lakásszerzés), mint a hazai állampolgárok. Ezt azt jelenti, ha valamelyik tagállam listát alkalmaz lakáshoz jutás terén (különösen jellemző ez a bérlakások esetén), a migráns munkavállaló ugyanolyan feltételek mellett kerülhet a listára, és ugyanazokat a kedvezményeket kell, hogy élvezze, mint a hazai munkavállalók. Ha a munkavállaló családja abban az országban maradt, ahonnan a munkavállaló érkezett, ebből a szempontból a családot úgy kell tekinteni, mint amely az említett régióban lakik, ha a saját állampolgárok e feltételezés alapján kapnak lakást vagy kedvezményt.

A fentebb említett jogok, amelyek a munkavállalók szabad mozgását szabályozó uniós normákból erednek, az EU tagállamaiban, valamint azokon a területeken hatályosak, amelyeket az EUMSZ. 355. cikke tartalmaz (pl. Grönland, Francia Polinézia, Holland Antillák stb.).

I.5. A szabadon áramló polgárok családtagjának helyzete

A migráns munkavállalók családtagjai, akik tartózkodási joggal vagy huzamos tartózkodási joggal rendelkeznek az adott tagállamban, állampolgárságuktól függetlenül jogosultak ott *munkaviszonyt létesíteni vagy önálló vállalkozói tevékenységet folytatni*.⁴⁷ A migráns munkavállalók gyermekei állampolgárságuktól függetlenül ugyanolyan feltételek mellett jogosultak *oktatásra* a fogadó tagállamban, mint annak állampolgárai.⁴⁸ Igaz ez a határmenti munkavállaló gyermekére is, aki ugyanolyan feltételek mellett jogosult oktatásra, mint a munkaviszony szerinti tagállam állampolgárainak gyermekei.

Nemcsak az uniós polgárt, de az irányelv alapján a fogadó tagállamban tartózkodó uniós polgár családtagokat is – a Szerződés alkalmazási körébe tartozó területeken – egyenlő bánásmód illeti meg a fogadó tagállam állampolgáraival, még akkor is, ha ők nem uniós

⁴⁶C-85/96 Martínez Sala.

⁴⁷ Az irányelv 23. cikke.

⁴⁸A rendelet 12. cikke

polgárok, de tartózkodási joggal vagy huzamos tartózkodási joggal rendelkeznek.⁴⁹ Így a családtagok a tartózkodásra vonatkozó feltételek vagy a fogadó tagállamban korábban történt ott-tartózkodásra vonatkozó időtartam előírása nélkül⁵⁰ hozzájutnak a szociális előnyökhöz, többek között tanulmányi ösztöndíjakhoz.⁵¹ Azonban az inaktív uniós polgároknak és családtagjaiknak már legalább öt éve a tagállamban kell lakniuk ahhoz, hogy tanulmányi ösztöndíj vagy diákkölcsön formájában szociális támogatást kapjanak a létfenntartáshoz.

A migráns munkavállaló gyermekei, ha a gyermekek a fogadó állam területén rendelkeznek lakóhellyel, az állam saját állampolgáraival azonos feltételekkel nyernek felvételt általános oktatási intézménybe, szakmunkás- és egyéb szakképzésre.

I.6. Harmadik országbeliek helyzete az uniós polgárokhoz képest

A harmadik országbeli állampolgárok az uniós jog szempontjából jogállásukat tekintve három nagy csoportba oszthatók.

- Az első csoportba azok a privilegizált harmadik országbeliek tartoznak, akik az *uniós polgár családtagjai*. Speciális szabályozás vonatkozik ugyanis azon harmadik országbeliekre, akik egy a szabad mozgás jogával élő, vagy azzal valamikor élt uniós polgár családtagjai. Előbbiek jogállását elsősorban a fentebb ismertetett irányelv rendezi, amely 24. cikkében biztosítja az egyenlő bánásmódot a személyi hatálya alá tartozó körnek, így a harmadik országbeli uniós családtagnak is. (lásd fentebb)
- A szabad mozgás jogát gyakorló uniós polgárok családtagjaihoz hasonló, de azzal nem egyenlő értékű privilegizált helyzetben vannak azok a harmadik országbeliek is, akiknek a származási országa az Európai Közösséggel/Európai Unióval valamiféle *kedvezményes bánásmódot biztosító nemzetközi megállapodást kötött*. (Ilyen például a Törökországgal kötött Ankarai Egyezmény.) Az ilyen egyezmények egyenlő bánásmód klauzulát tartalmaznak a harmadik ország szerződő fél munkavállalóinak a foglalkoztatás és a szociális biztonság egyes területein.
- A harmadik a legtágabb csoport, amely felöleli mindazokat a harmadik országbelieket, akik – az Egyesült Királyságot, Dániát és Írországot kivéve – *valamely, a közös bevándorlási politika területén elfogadott irányelv értelmében tartózkodnak az Unió területén*.

I.6.1. Nemzetközi megállapodások

Az EGK/EK/EU által kötött nemzetközi megállapodások⁵² sem a tagállamok munkaerőpiacára való bejutást, sem az EU-n belüli szabad munkavállalást nem

⁴⁹Az irányelv 24. cikke.

⁵⁰C-310/08 Ibrahim és C-480/08 Teixeira. Az ezen ügyekben 2010.2.23-án hozott ítéletében az EUB kimondta, hogy az 1612/68/EGK rendelet 12. cikke alapján egy migráns munkavállaló gyermekének a fogadó tagállamban az oktatáshoz való jogával összefüggésben el kell ismerni a gyermek önálló tartózkodási jogát. Az EUB azt is kijelenti, hogy a gyermek és a szülő tartózkodási joga nem tehető függővé attól, hogy gazdaságilag függetlenek-e.

⁵¹C-389/87 és C-390/87 Echernach éstársai egyesített ügyek.

⁵² A szerződéseket – a személyek szabad áramlása és az azt kiegészítő szociális biztonsági rendelkezések alapján – az alábbiak szerint lehet csoportosítani: (1) együttműködési megállapodások az un. maghreb államokkal (Algériával, Marokkóval és Tunéziával), (2) Törökországgal kötött társulási megállapodás, (3) Európai megállapodások Kelet-közép Európai országokkal, (4) Európai Gazdasági Térségről kötött megállapodás, (5) Mashrik államokkal kötött megállapodások (Egyiptommal, Jordániával, Libanonnal és Szíriával), (5) Loméi

biztosítják.⁵³Ezek a megállapodások a munkavállalók szabad áramlása helyett *a munkavállalás területén történő együttműködésről* szólnak. Az együttműködés célja, azoknak a munkavállalóknak a helyzetének rendezése, akik már valamelyik tagállamban munkát vállaltak. Ugyanakkor néhány területen biztosítják a fogadó államok állampolgáraival egyenlő bánásmódot. Ezek közé tartozik – többek között – a munkavállalás és szociális biztonság területe is.

Sajátosan alakul viszont a török munkavállalók sorsa, akik esetében az Ankarai Egyezménynek⁵⁴ a szabad munkavállalást és letelepedést nyújtó passzusa csak félig lett megvalósítva. Ugyanis a Társulási Tanács 1/80 határozat 6. cikk (1) bekezdése előírja, hogy: egy török munkavállalónak, aki valamely tagállamban legálisan dolgozik

- egyéves jogszerű foglalkoztatását követően joga van munkavállalási engedélyének megújításához ugyanazon munkaadónál, ha van munkalehetőség;
- hároméves jogszerű foglalkoztatását követően, azzal a feltétellel, hogy elsőbbséget biztosítottak a tagállam saját munkavállalóinak, joga van ugyanazon foglalkozás körében más állásajánlatot elfogadni olyan munkaadó részéről, akit a szokásos feltételek mellett saját maga választ ki, és aki szerepel a munkaközvetítői nyilvántartásban;
- négyéves jogszerű munkavégzés után joga van arra, hogy az általa választott bármely állást szabadon elfogadjon.

Továbbá, az 1/80 határozat 7. cikk szerint a legálisan dolgozó török munkavállaló családtagjai, akik a vonatkozó nemzeti jogszabályoknak megfelelően csatlakoztak a munkavállalóhoz, az adott tagállamban való több mint hároméves tartózkodás után jogosultak állásajánlatokat elfogadni azzal a feltétellel, hogy a tagállamok elsőbbséget biztosítanak a saját munkavállalóinak;ötéves jogszerű tartózkodás után joguk van szabadon elfogadni bármely általuk választott fizetett munkát.

A török munkavállalók 4 év, családtagjaik 5 év elteltével vállalhatnak szabadon munkát az adott tagállamban. Sőt, a munkavállaló azon gyermekei, akik a befogadó tagállamban részesültek szakmai képzésben, jogosultak abban a tagállamban bármely állásajánlatot elfogadni, függetlenül attól, hogy mennyi ideje lank az illető tagállamban, feltéve, hogy egyik szülőjük legalább három éve legálisan ott dolgozik.

A török munkavállalók tehát nem jogosultak szabadon áramolni az Európai Unióban a határozat értelmében, csak bizonyos jogokat élvezhetnek a fogadó államban, amelybe jogszerűen beléptek és ahol meghatározott ideje munkát végeznek. Az 1/80 határozat nem érinti a tagállamok kompetenciáját a tekintetben, hogy egy török munkavállaló miként léphet be az országba, vagy ott milyen feltételekkel vállalhat munkát. A tagállamok saját maguk jogosultak eldönteni a belépési feltételeket, valamint azt, hogy egy török munkavállaló első munkavállalása milyen feltételek teljesítése esetén valósulhat meg. A fentebb említett 6. cikk

megállapodás, (6) Szovjetunió utódállamaival kötött megállapodások (Oroszországgal, Ukrajnával, Moldvával, Belorussziával, Kazahsztánnal, Azerbajdzsánnal, Kirgizisztánnal és Georgiával) és (7) Svájcjal kötött megállapodás.

⁵³ Kivéve a Svájcjal és az EGT-államokkal kötött megállapodások.

⁵⁴ 1963. szeptember 12-én az Európai Gazdasági Közösségek és tagállamai, valamint Törökország társulási megállapodást írtak alá Ankarában, amely 1964. december 1-jén lépett hatályba. Az egyezményt a Közösség az 1963. december 23-i 64/732/EGK tanácsi határozattal fogadta el. Ezt az 1970. november 23-án aláírt és az 1972. december 19-i 2760/72/EGK rendelettel elfogadott és elismert Kiegészítő Jegyzőkönyvvel egészítették ki (továbbiakban: Jegyzőkönyv). Az aláírók szándéka szerint ez az egyezmény Törökország jövőbeni csatlakozását készítette elő.

ugyanis csak a már jogszerűen munkát vállaló, a tagállami munkaerőpiacon integrálódott török munkavállaló esetét szabályozza. Ugyanilyen szabályozást követ a közösségi jog a török munkavállalók családtagjai tekintetében is. A közösségi jog ugyanis megengedi, hogy a családtag munkát vállaljon egy meghatározott tartózkodás után, anélkül, hogy a tagállam jogalkotóját korlátozná abban, hogy miként engedélyezi egy legálisan dolgozó török munkavállaló családtagjának a letelepedést. Ez persze azt is jelenti, hogy egy tagállam dönthet úgy, hogy a közösségi jogban meghatározott idő előtt is engedheti ezeknek a személyeknek a munkavállalását.

1.6.2. Közös migrációs politika keretében elfogadott irányelvek

Míg a munkavállalók szabad áramlása, mint a négy alapszabadság egyike a kezdetektől jelen volt az európai integrációban, addig a tagállamok közötti bel- és igazságügyi együttműködést, a *közös migrációs politika* megteremtésének alapját a személyek szabad mozgásának biztosítása hívta életre.

A Maastrichti Szerződés által felállított pillérrendszer ún. harmadik pillérébe tartozó kormányközi együttműködés az Amszterdami Szerződéssel került a közösségi politikák, azaz az első pillér sorába, amelynek eredményeként ötéves programok keretében megkezdődött a politikai irányvonalak kijelölése a migrációs tárgyköröket is magába foglaló, *a szabadság, a biztonság és a jog érvényesülésén alapuló térség kiépítése* céljából.

A *Tamperei Program* (1999-2004) a szabadságot, amely magában foglalja az Unión belüli szabad mozgás jogát a biztonság és a jog mindenki számára való hozzáférése mellett, nem úgy tekinti, hogy az kizárólag az uniós polgárok számára fenntartott lehetőség, hanem mint olyan szabadság, amelyhez mindazok hozzá kell, hogy férjenek, akiknek a körülményei megalapozzák ezt a jogot az Unió területén. Mindez megkívánja az Unió részéről egy *közös menekültügyi és bevándorlási politika* kialakítását. A Tamperei Program szerint a legálisan tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok számára tisztességes bánásmódot kell biztosítani, és az uniós polgárokhoz hasonló jogokat és kötelezettségeket. Ezen belül is azok számára, akik már egy meghatározott ideje jogszerűen tartózkodnak egy tagállamban és huzamos tartózkodási engedélyük van. A Tamperei Program a harmadik országbeliek között tartózkodási időtartam szerint tesz különbséget, tartózkodási cél tekintetében nem.

A *Hágai Programban* (2004-2009) a legális migráció a gazdasági fejlődéssel lett összekapcsolva, mivel a legális migráció fontos szerepet játszik a *tudásalapú európai gazdaság* megerősítésében, a gazdasági fejlődés előmozdításában, s hozzájárul a Lisszaboni Stratégia végrehajtásához. A Hágai Program megvalósítását részletes cselekvési terv kíséri: az Európai Bizottság 2005 decemberében megjelentetett legális migrációról szóló Politikai Terve⁵⁵ felvázolta azokat a lépéseket, amelyek a Hágai Programban megfogalmazott célok megvalósításához szükségesek. A Bizottság elképzelése szerint egy általános keretirányelv tartalmazza a harmadik országbeli munkavállalók jogaira és az egységes tartózkodási és munkavállalási engedély kiadására irányuló egységes eljárásra vonatkozó rendelkezéseket, ezen kívül pedig négy munkavállalói csoport –magasan képzett munkavállalók, szezonális munkavállalók, vállalaton belül áthelyezett munkavállalók, fizetett gyakornokok – vonatkozásában a harmadik ország állampolgárságával rendelkező migránsok beutazási és tartózkodási feltételeiről külön irányelvek rendelkeznek.

⁵⁵ COM (2005) 669.

A *Stockholmi Program* (2009-2014) szerint biztosítani kell a tagállamok területén jogszerűen tartózkodó harmadik országbeli állampolgárokkal való méltányos bánásmódot, folytatni kell a Cselekvési Terv szerinti szektorális jogalkotást, valamint biztosítani kell a migráció és fejlesztés közötti kapcsolat optimalizálását.

Az EU legális migrációra vonatkozó jogi keretét tehát az elfogadott irányelvek révén a *jogharmonizáció* adja a különböző kategóriájú személyi körök EU-ba történő belépését és tartózkodását, valamint jogait illetően. Jogharmonizáció van az első körben elfogadott személyek esetében, nevezetesen a családtagok, a huzamosabb ideje az EU-ban tartózkodó személyek, a diákok és a kutatók; majd a Politikai Cselekvési Terv alapján a második körben elfogadott személyek esetében úgy, mint a magasan képzett szakemberek, a vállalatban belül áthelyezettek és a szezonális munkavállalók esetében. Emellett az EU bevezeti a harmadik országbeli munkavállalók tartózkodására és munkavállalására vonatkozó összevont kérelmezési eljárást, valamint az összevont engedélyt, s előírja a valamely tagállam területén jogszerűen tartózkodó munkavállalók közös jogait.

Családtagok jogi irányelvei

A Tamperei Program első látványos jogi megnyilvánulása a családtagok jogáról szóló, 2003. szeptember 22-i 2003/86/EK tanácsi irányelv,⁵⁶ amely a család védelme és a családi élet kialakítása vagy megőrzése érdekében, *a családtagok jog gyakorlásának lényeges feltételeit közös ismérvek alapján határozta meg.*

Az irányelv szűken határozza meg a családtag fogalmát,⁵⁷ s számos esetben rögzít olyan rendelkezéseket, amelyekkel a tagállamok korlátozhatják a családtagok tényleges gyakorlását. E rendelkezések különösen a következők: amennyiben a gyermek a 12. életévét betöltötte, és családja többi tagjától függetlenül érkezik, a tagállam – a beutazásnak és tartózkodásnak az ezen irányelv szerinti engedélyezése előtt – ellenőrizheti, hogy a gyermek megfelel-e az ezen irányelv végrehajtásának időpontjában hatályos jogszabályokban előírt beilleszkedési feltételnek; a jobb beilleszkedés biztosítása és a kényszerházasságok megelőzése érdekében, a tagállamok a családtagok és házastársa számára minimális életkor, de legfeljebb a 21. életév betöltését írhatják elő a házastársnak a családtagokkal.

A családtagok egyenlő bánásmódja a családtagok személyéhez viszonyítva lett meghatározva (14. cikk (1) bekezdés).⁵⁸ Eszerint a családtagok családtagjai, ugyanolyan módon, mint a családtagok, a következőkre jogosultak:

- oktatásra való jogosultság;
- munkavállalásra és önálló vállalkozói tevékenységre való jogosultság;
- pályaválasztási tanácsadásra, alap- és továbbképzésre és átképzésre való jogosultság.

A munkavállalási vagy önálló vállalkozói tevékenység gyakorlásának feltételeit valójában a tagállamok nemzeti joguknak megfelelően határozhatják meg egy legfeljebb 12 hónapos határidő kitűzésével, amely alatt a tagállamok vizsgálhatják munkaerőpiacuk helyzetét, mielőtt a családtagok számára munkavállalói jogviszony létesítését vagy önálló vállalkozói tevékenység folytatását engedélyezik. Ennek eredményeképp általánosságban az irányelv átültetése *„azt eredményezte, hogy a nemzeti jogszabályokban a beutazott családtagok részére*

⁵⁶HL L 251., 2003.10.3., 12-18. o.

⁵⁷ 4. cikk (1) bekezdés.

⁵⁸ a 14. cikk (3) bekezdésében foglalt kivételekkel.

*könnyebb munkaerő piaci hozzáférést biztosítanak,*⁵⁹ mint a családegyesítő számára, mivel az utóbbiak esetében nem kerültek uniós szinten harmonizálásra a munkaerőpiacra jutás feltételei.

Huzamos tartózkodási irányelv

Aharmadik országok huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező állampolgárainak jogállásáról szóló, 2003. november 25-i 2003/109/EK tanácsi irányelv⁶⁰ a valamely tagállamban öt éven át jogszerűen tartózkodó harmadik országbeli állampolgárnak – az irányelvben lefektetett egyéb feltételeknek is megfelelően – huzamos tartózkodási jogállást biztosít. E jogállás eredményeképp nemcsak számos területen élveznek a tagállami állampolgárokkal egyenlő bánásmódot (pl. munkavállalás, vállalkozás, munkavégzés feltételei, adókedvezmény, társadalombiztosítás, szociális ellátás és szociális védelem a nemzeti jog által meghatározottak szerint, oktatás és szakképzés, beleértve tanulmányi juttatásokat is), de egyedülálló módon mobilitási jogot is szereznek, s ezáltal egy további tagállamban kedvező feltételek mellett szerezhetnek tartózkodási jogosultságot.

A huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező személy a második tagállamban gazdasági tevékenység gyakorlása alkalmazotti vagy önálló vállalkozói minőségben, tanulmányok folytatása vagy szakképzés, illetve egyéb célból tartózkodhat.⁶¹ Ugyanakkor az irányelv tiszteletben tartja a tagállamok hatáskörét a nemzeti munkaerőpiacukkal kapcsolatban. Ennek megfelelően alkalmazotti vagy önálló vállalkozói minőségben folytatott gazdasági tevékenység esetén a tagállamok megvizsgálhatják munkaerő-piaci helyzetüket és alkalmazhatják nemzeti eljárásaikat a megüresedett állások betöltésére vagy az említett tevékenységek gyakorlására vonatkozó követelmények tekintetében.⁶² Az irányelv kifejezetten is megengedi, hogy munkaerőpiac-politikai okokból a tagállamok előnyben részesíthetik az uniós polgárokat, a harmadik országok állampolgárait – amennyiben a közösségi jogszabályok ezt előírják –, valamint a harmadik országok azon állampolgárait, akik az érintett tagállamban jogszerűen tartózkodnak, és ott munkanélküli ellátást kapnak. Az irányelv egyik legfontosabb hozzáadott értéke, hogy *megkönnyíti a huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező személyek EU-n belüli mozgását.*

Kutatói irányelv

A harmadik országbeli állampolgároknak az Európai Közösség területén folytatott tudományos kutatás céljából való fogadására vonatkozó külön eljárásról szóló 2005/71 irányelve⁶³ a kutatók fogadását a tagállamokban egy olyan *fogadási eljárás* létrehozásával könnyíti meg, amellyel *a kutatónak tartózkodási engedély mellett nincs szüksége munkavállalási engedélyre.*

A kutatói irányelv azon harmadik országbeli kutatóknak, akik *három hónapnál hosszabb időtartamra kutatási program végrehajtása céljából, kutatószervezettel kötött fogadási megállapodás keretében érkeznek*, a tagállamok által előírt belépésnek, tartózkodásnak és fogadásnak a feltételeit határozza meg. Ennek megfelelően az irányelv nem foglalkozik azon harmadik országbeli kutatókkal, akik három hónapnál rövidebb időtartamra érkeznek kutatni.

⁵⁹COM/2008/0610 végleges. A Bizottság jelentése a Tanácsnak és az Európai Parlamentnek a családegyesítésijogról Szóló 2003/86/EK irányelv alkalmazásáról, 4.5.2 pontja.

⁶⁰ HL L 16 2004.1.23.

⁶¹ 14. cikk (2) bekezdés.

⁶² 14. cikk (3) bekezdés.

⁶³HL L 289, 2005.11.03 15-22. o.

Az irányelv nem vonatkozik továbbá azon harmadik országbeli kutatókra sem, akik ugyan három hónapnál hosszabb időtartamra jönnek kutatni, azonban nem kutatószervezettel kötött fogadási megállapodás keretében, hanem például foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében, vagy kiküldetésben. Továbbá az irányelvet nem lehet alkalmazni olyan harmadik országbeli diákok esetében sem, akik ugyan három hónapnál hosszabb ideig kutatnak egy tagállamban, de doktoranduszként. Az ilyen diákként, kutatási tevékenységet folytató doktoranduszhallgatók esetében a harmadik országok állampolgárai tanulmányok folytatása, diákcsere, javadalmazás nélküli gyakorlat, illetve önkéntes szolgálat céljából történő beutazásának feltételeiről szóló, 2004. december 13-i 2004/114/EK tanácsi irányelv alkalmazandó.⁶⁴

Az irányelvet a harmadik országok azon állampolgáraitra kell alkalmazni, akik kutatási program folytatása céljából valamely tagállam területére való befogadásukat kérelmezik. Az irányelv a kutatási program kifejezést nem határozza meg, de meghatározza a kutatást, mint az ismeretanyag növelése érdekében szisztematikusan végzett alkotómunkát, beleértve az emberi, kulturális és társadalmi ismeretek növelését, valamint ezen ismeretanyag új alkalmazásokra való használatának kidolgozását. Az irányelv tárgyi hatálya csak a szűkebb értelemben vett kutatásra vonatkozik, mert az ismeretek növelését, azaz új ismeret megszerzését, illetve meglévő ismeretek új felhasználási módját – ami a felhasználás újdonsága tekintetében új ismeretnek minősül – kell, hogy célozza a munkavégzés. A meglévő ismeretanyag fejlesztését nem, annak pusztán alkalmazását célzó munkavégzés tehát nem minősül kutatásnak, így arra nem alkalmazható ez az irányelv. (Ezért beszélünk a kutatói irányelv hatálya alá tartozó kutatók esetében a szűk értelemben vett kutatókról, míg a Kék Kártya irányelv hatálya alá tartozó tágabb értelemben vett kutatókról.)

Meghatározza továbbá az irányelv a *kutató* fogalmát is: harmadik ország állampolgára, aki olyan megfelelő felsőfokú képesítéssel rendelkezik, amely doktori programokban való részvételre jogosít fel, és akit valamely kutató szervezet kiválasztott egy olyan kutatási program megvalósítására, amelyhez a fenti képesítés általában szükséges. Mindezeknek a definícióknak az összeolvasásából kiderül, hogy a jogalkotó valószínűleg a kutatási program kidolgozása kapcsán kizárólag a kutatószervezet kutatási programjára gondolt, így amennyiben a kutató egyéni kutatási programot kíván folytatni, rá az irányelv nem alkalmazandó. Az irányelv alkalmazása szempontjából fontos kitétel, hogy a kutatót a kutató szervezet kiválassza a kutatási programra.

Az a harmadik országbeli kutató, aki az irányelv hatálya alá tartozik, s olyan tartózkodási engedélyt kap, amely a kutató kifejezést tartalmazza, nem tartozik a harmadik országbeli állampolgárok magas szintű képzettséget igénylő munkavállalás céljából való belépésének és tartózkodásának feltételeiről szóló 2009/50/EK irányelv hatálya alá, s ezért nem kaphat a kutatói célú tartózkodási engedélye mellett EU Kék Kártyát is. Nyilvánvalóan az volt a jogalkotó szándéka, hogy a különböző kategóriájú személyek egyik vagy másik irányelv hatálya alá tartozzanak. Jól tükrözi ezt a megközelítést a Kék Kártya irányelv hatálya is, amikor felsorolja a korábban elfogadott irányelveket abból a célból, hogy a hatályuk alá tartozó személyeket kizárja a Kék Kártya alól. A jogalkotói szándék ellenére azonban a Kék Kártya irányelv szabályai olyan lazára sikerültek, hogy az eredeti cél nem sikerült, miszerint meghatározott személyek fogaskerekű módon illeszkedjenek egyik vagy másik irányelv hatálya alá. Éppen a magasan képzett személyek lettek azok, akik ide is, oda is tartozhatnak.

⁶⁴ HL C 375, 2004.12.23., 12. o.

A magasan képzett kutató tehát szabadon eldöntheti, hogy milyen tartózkodási engedélyt (kutatóit vagy Kék Kártyát) igényel.

Bármely kutatószervezetnek – akár a magán-, akár a közszférában – amely az irányelvben meghatározott fogadási eljárásnak megfelelően kíván kutatót fogadni, *akkreditáltatnia* kell magát. A tagállamok által előzetesen akkreditált kutatószervezetek jogosultak arra, hogy kutatási program végrehajtása céljából harmadik ország állampolgárával fogadási megállapodást írjanak alá. A fogadási megállapodásban a kutató vállalja a kutatási program megvalósítását, a szervezet pedig vállalja a kutató e célból való fogadását. A tagállamok a kutatási célú tartózkodási engedélyt a fogadási megállapodás alapján bocsátják ki, amennyiben a belépés és tartózkodás feltételei teljesülnek.

Abban az esetben, ha az irányelvben előírt belépési és tartózkodási feltételeknek a kutató megfelel, legalább egyéves időtartamra szóló tartózkodási engedélyt kell kibocsátani. Amennyiben a kutatási programot egy évnél rövidebb időszakra tervezték, a tartózkodási engedélyt a program időtartamára kell kibocsátani. Ha valamely tagállam úgy dönt, hogy a kutató családtagjainak tartózkodási engedélyt ad, tartózkodási engedélyük érvényességének időtartama megegyezik a kutató számára kiállított tartózkodási engedély időtartamával, amennyiben úti okmányaik érvényességi ideje ezt lehetővé teszi. A tagállam nem írhat elő a kutatónak minimális tartózkodási időt, amelyhez a tagállam a kutató családtagjának belépését kötné.

A kutatók tartózkodásuk alatt számos területen a fogadó tagállam állampolgáraival *egyenlő gazdasági és szociális jogokat* (pl. munkafeltételek, beleértve a díjazást és az elbocsátást, adókedvezmény, az árukhoz és a szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint a nyilvánosság számára hozzáférhető termékek értékesítése és szolgáltatások nyújtása) élveznek.

Ez az irányelv rendkívül fontos előrelépést jelentett a szociális biztonság területén, mivel az első olyan irányelv volt, ahol a *megkülönböztetés-mentesség elve* vonatkozik azokra a személyekre is, akik közvetlenül érkeznek harmadik országból valamely tagállamba. Ugyanakkor nem keletkeztethet a szociális biztonság területén már meglévő közösségi jogszabályokban meghatározotknál több jogot harmadik országok azon állampolgárai számára, akik tagállamok közötti határokon átnyúló tényezőkkel rendelkeznek. Ez az irányelv továbbá nem biztosít jogokat azon helyzetekkel kapcsolatban sem, amelyek kívül esnek a közösségi jogszabályok hatályán, mint például a harmadik országban tartózkodó családtagok.

A kutatói tartózkodási engedély birtokosai az állampolgárokkal *egyenlő módon jogosultak az okleveleik, bizonyítványaik és egyéb szakképesítések kölcsönös elismerésére* a vonatkozó nemzeti eljárásokkal összhangban. A felsőoktatási intézményben való oktatást biztosítani kell, azonban az oktatási tevékenységre fordítható órák vagy napok maximális számát a tagállamok meghatározhatják.

A kutató számára *a mobilitás csak korlátozottan biztosított*, mivel legfeljebb három hónapig terjedő időt tölthet egy másik tagállamban kutatással az első tagállamban kötött fogadási megállapodás alapján, feltéve hogy a kutatónak a másik tagállamban elegendő forrás áll a rendelkezésére, és a kutató a másik tagállamban nem jelent veszélyt a közrendre, a közbiztonságra vagy a közegészségügyre. Abban az esetben, amikor a kutató három hónapnál hosszabb időt tölt egy másik tagállamban, a tagállamok új fogadási megállapodást kérhetnek az érintett tagállamban folytatandó kutatás céljára. Ilyen esetben a második tagállamban is teljesíteni kell a fogadási, belépési feltételeket.

Diákirányelv

A harmadik országok állampolgárai tanulmányok folytatása, diákcseré, javadalmazás nélküli gyakorlat, illetve önkéntes szolgálat céljából történő beutazásának feltételeiről szóló 2004/114/EK irányelv⁶⁵ négy személyi kategóriának, nevezetesen

- a felsőoktatási intézményben tanuló hallgatónak,
- a diákcsereprogram keretében vagy középfokú oktatási programban résztvevő tanulónak,
- a javadalmazásban nem részesülő gyakornoknak, illetve
- az önkéntes szolgálat céljából érkező harmadik országbeli állampolgárnak

a három hónapot meghaladó időtartamra történő beutazási szabályait állapítja meg.

Míg a felsőoktatási intézményben tanuló hallgatók esetében az irányelvben előírt szabályok a tagállamok számára *kötelezők*, addig a másik három kategória esetében csak *opcionálisak*.

Hallgatónak minősül az harmadik ország állampolgára, aki valamely tagállam felsőoktatási intézményébe felvételt nyert, és akinek a tagállam beutazását abból a célból engedélyezi, hogy fő tevékenységként olyan *nappali tagozatos tanulmányokat folytasson*, amelyek a tagállam által elismert felsőfokú képzést adnak, beleértve a felsőoktatási intézményben szerzett oklevelet, bizonyítványt vagy doktori fokozatot.⁶⁶ Az irányelv még akkor sem alkalmazandó harmadik országok állampolgáira, ha azok munkavállalónak vagy önálló vállalkozónak minősülnek, és a munkavállalás, önálló vállalkozás mellett PhD (doktori) tanulmányokat is folytatnak, s ezzel megfelelnek az irányelv „hallgató” definíciójának. Esetükben a beutazás célja a jövedelemszerző tevékenység, s nem a tanulmányok folytatása.

A hallgatók részére a tagállamok legalább *egyéves időtartamra szóló tartózkodási engedélyt adnak ki, amely meghosszabbítható*. Amennyiben a tanulmányok időtartama egy évnél rövidebb, az engedély a képzés időtartamára érvényes.

A hallgató a tanulmányi idején kívül, valamint a fogadó tagállamnak az adott tevékenységre alkalmazandó szabályaira és feltételeire is figyelemmel, jogosult arra, hogy munkát vállaljon, és jogosult lehet arra, hogy önálló vállalkozóként jövedelemszerző tevékenységet folytasson. A fogadó tagállamon belüli munkaerő-piaci helyzet figyelembe vehető. A tagállamok szükség esetén, a hallgatónak és/vagy a munkáltatónak előzetes engedélyt adnak.⁶⁷

Minden tagállam köteles meghatározni, hogy hetente legfeljebb hány óra, illetve évente legfeljebb hány nap vagy hónap engedélyezett ilyen tevékenység folytatására. Az irányelv egy minimumküszöböt határoz meg, amely nem lehet kevesebb, mint heti 10 óra, illetve az éves szinten ennek megfelelő nap vagy hónap. A tagállamok a tartózkodás első évében *korlátozhatják* a jövedelemszerző tevékenység folytatásának lehetőségét, vagy akár teljesen megtilthatják. A tagállamok előírhatják, hogy a hallgatók a kijelölt hatóságnak előzetesen vagy más módon jelentsék be jövedelemszerző tevékenységüket. Ez a hallgató munkaadója számára is előírható.

Az irányelv nem biztosítja kifejezetten a hallgatók mobilitását a tagállamok között, csupán azt a kötelezettséget írja elő, hogy a tagállamok könnyítsék meg azoknak a harmadik országbeli

⁶⁵ HL L 375 2004.12.23., 12.-18. o.

⁶⁶A tagállam döntésétől függ, hogy a felsőfokú oktatást megelőző, előkészítő tanfolyamra is kiterjed-e a szabályozás.

⁶⁷ 17. cikk (1) bekezdés

állampolgároknak a beutazása engedélyezésére irányuló eljárást, akik a Közösségbe irányuló, illetve a Közösségen belüli mobilitást elősegítő közösségi programokban vesznek részt. Mivel az irányelv a rövid időtartamú migrációt kívánta szabályozni, ezért a tagállamok nem kötelesek további jogosultságok megadása céljából (pl. huzamos tartózkodási jog megszerzése) figyelembe venni azt az időtartamot, amely alatt ezek az állampolgárok hallgatóként a területükön tartózkodtak, amely komoly hátrányt jelenthet.

Kék Kártya irányelv

Kék Kártya irányelv nem más, mint az Európai Unió migrációs jogalkotásának második hullámában felmutatott első eredmény, vagyis az EU szektorális megközelítése, politikája a gazdasági, munkavállalási célú migrációnak, amellyel az EU közvetlenül kívánt reagálni a munkaerő-piacán megjelenő munkaerőhiányra. Ugyanakkor egy kompromisszum eredménye is, miután 2001-ben világossá vált, hogy a tagállamok nem fogadják el a legális migráció horizontális szabályozását.⁶⁸

Az irányelv célja, hogy *a harmadik országbeli állampolgárok három hónapnál hosszabb időtartamra, magas szintű képzettséget igénylő munkavállalás céljából történő befogadásának és mozgásának elősegítésével* hozzájáruljon az uniós célkitűzések eléréséhez és a munkaerőhiány megoldásához annak érdekében, hogy a Közösséget vonzóbbá tegye a világ minden tájáról érkező ilyen munkavállalók számára és fenntartsa a Közösség versenyképességét és gazdasági növekedését. E célok elérése érdekében a magasan képzett munkavállalók és családjuk befogadását gyorsított befogadási eljárás létrehozásával könnyíti az EU, valamint azzal, hogy a fogadó tagállam számos területen állampolgáraival egyenlő gazdasági és szociális jogokat biztosít a magasan képzettek számára.⁶⁹

A Kék Kártya irányelv bár számos közös szabályt vezet be, nem érinti a tagállamok azon jogát, hogy meghatározzák, hány harmadik országbeli állampolgárt engednek be területükre, akik magas szintű képzettséget igénylő munkavállalás céljából érkeznek. Az irányelv emellett biztosítja a tagállamoknak, hogy *általában vagy bizonyos szakmákban vagy gazdasági ágazatokban, régiókban* való munkavállalás céljára egyáltalán ne adjanak ki tartózkodási engedélyt.

Az irányelv nem érinti továbbá a tagállamok azon hatáskörét, hogy fenntartsák munkavállalási célú nemzeti tartózkodási engedélyeiket, vagy újakat vezessenek be. Abban az esetben, ha a tagállamban létezik *nemzeti tartózkodási engedély*, az irányelv értelmében a magasan képzett harmadik országok állampolgárai számára lehetővé kell tenni, hogy EU Kék Kártya vagy a nemzeti tartózkodási engedély iránti kérelmet nyújtsanak be.

A tagállami hatáskör fenntartása számos területen, valamint az új irányelv elfogadása azt eredményezte, hogy az amerikai mintára szabott EU Kék Kártya ma nem az egyetlen tartózkodási engedély a magasan képzett szakemberek számára. Közösségi szinten is legalább háromféle engedélytípus létezik:

- kutatói tartózkodási engedély,
- tanulmányi célú tartózkodási engedély (PhD hallgatók), valamint
- EU Kék Kártya.

⁶⁸COM (2001) 386. Míg a javaslatot az európai intézmények támogatták, addig a tagállamok részéről a javaslat a Tanácsban első olvasatban megbukott. A javaslat a harmadik országbeliek munkavállalási és vállalkozási célú belépésének és tartózkodásának jogait irányozta elő.

⁶⁹ Az irányelv nem alkalmazandó Írország, Nagy-Britannia és Dánia esetében.

Emellett léteznek a tagállamok által létrehozott magasan képzett szakemberek vonzása céljából kiadott nemzeti engedélytípusok is.

Az irányelvet azon harmadik országbeli állampolgárokra kell alkalmazni, akik magas szintű képzettséget igénylő munkavállalás céljából kérelmezik valamely tagállam területére történő belépésüket. *Magas szintű képzettséget igénylő munkavállalás* olyan uniós fogalom, amely használatos az uniós polgárokkal összefüggésben a személyek szabad mozgása területén. Így minden olyan nem uniós személy munkavállalása, aki másvalakinek az irányítása alatt vagy másvalaki számára végzett valódi és tényleges munkavégzés céljából az adott tagállamban munkavállalóként a nemzeti munkajogi jogszabályok és/vagy a nemzeti gyakorlat szerinti védelemben részesül, a jogviszonyra való tekintet nélkül, fizetést kap, és rendelkezik a megfelelő és konkrét kompetenciával, amelyet felsőfokú szakmai képesítés bizonyít.⁷⁰Felsőfokú szakmai képesítés minden olyan képesítés, amelyet felsőfokú képesítés megszerzését tanúsító okirat igazol, vagy ettől eltérve – amennyiben azt a nemzeti jogszabályok lehetővé teszik – legalább ötéves, a felsőfokú képesítéssel összehasonlítható olyan szakmai tapasztalat, amely a munkaszerződésben vagy a kötelező érvényű állásajánlatban meghatározott szakma vagy ágazat terén releváns.⁷¹

Az irányelv újdonsága, hogy a belépési feltételek egyik meghatározó eleme lett a *béreküszöb*. A tagállamok munkaerőpiacuk helyzetének és szervezésének, valamint bevándorlási politikáiknak megfelelően határozzák meg azt a minimumbérszintet, amely alatt a migráns nem jöhet a magas képzettséget igénylő munkára. Bizonyos szakmákra vonatkozóan megállapítható eltérés, amennyiben a tagállam úgy véli, hogy különleges munkaerőhiány áll fenn, és amennyiben ezek a szakmák az ISCO (foglalkozások nemzetközi osztályozási rendszere) 1. és 2. főcsoportjába tartoznak. Az EU Kék Kártya birtokosának legalább olyan jövedelmet kell biztosítani, mint az országos átlagbér 1,5-szerese, hiányszakmákban 1,2-szerese. A béreküszöb meghatározása persze több szempontból indokolható, többek között kívánatos, hogy a migráns rendelkezzen megfelelő anyagi forrással, magát el tudja tartani, s ha szükséges, vissza tudjon utazni, s *ne kelljen a fogadó tagállam szociális segélyezési rendszerét igénybe venni*.

A harmadik országbeli magasan képzetteknek lényegében tehát három követelménynek kell megfelelniük, hogy az irányelv alanyi körébe tartozónak minősüljenek.

- Egyrészt magas szintű képzettséget igénylő munkát kell végezniük,
- másrészt meg kell felelniük az irányelv belépéssel kapcsolatos követelményrendszerének,
- harmadrészt pedig nem akadhatnak fenn a tagállamok által alkalmazott munkaerőpiaci teszt, illetve a nemzeti kvóta rostáján.

A magasan képzett személy *munkaerőpiachoz történő hozzáférése* a másik sarkalatos pontja az irányelvnek, mivel nem élvez automatikus hozzáférést a Kék Kártyás a fogadó ország munkaerőpiacához. Az első két évben a munkaerő-piaci hozzáférés a befogadási feltételeknek (5. cikk) megfelelő munkaviszony keretében végzett tevékenység gyakorlására korlátozódik. A munkáltató megváltozásához a tartózkodási hely szerinti tagállam hatóságainak a nemzeti eljárásoknak megfelelő és a kérelem benyújtását követő 90 napon belüli előzetes írásbeli engedélye szükséges. Az első két évet követően a tagállamok az állampolgárokkal egyenlő

⁷⁰ 2. cikk b) pont.

⁷¹ 2. cikk g) pont.

bánásmódot a magas szintű képzettséget igénylő munkavállalásra való jogosultság tekintetében biztosíthatnak. Ha a tagállam nem él az egyenlő bánásmód biztosításával, az érintett személy a nemzeti eljárásoknak megfelelően közli a befogadási feltételeket érintő változásokat a tartózkodási helye szerinti tagállam illetékes hatóságaival. A tagállamok egyebekben foglalkoztatási korlátozásokat tarthatnak fenn, feltéve, hogy e foglalkoztatási tevékenységek hatósági feladatok gyakorlásában való alkalmi részvétellel járnak, és általános állami érdek védelméért vállalt felelősséget foglalnak magukban.

A Kék Kártyások összesen nyolc területen élveznek egyenlő elbánást a tagállami polgárokkal, amely nem jelent a korábbi irányelvekhez képest egy erőteljes előrelépést. Egyenlő bánásmód illeti meg különösen

- a munkavégzés feltételeit illetően;
- az egyesülési és társulási szabadság, így a szakszervezeti jogosultságok tekintetében, de csakis a közrendre és a közbiztonságra vonatkozó nemzeti rendelkezések sérelme nélkül;
- az oktatás, szakképzés, illetve a diplomák és a szakképesítések kölcsönös elismerése vonatkozásában;
- a nemzeti jognak a 883/2004/EK rendelet⁷² 3. cikkében meghatározott szociális biztonsági ágakra vonatkozó rendelkezései tekintetében, de a harmadik állambeli polgárokra vonatkozó különleges szabályok fényében;
- továbbá harmadik országba költözéskor a nyugdíj kifizetése tekintetében;
- az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés tekintetében, ideértve a lakásszerzési eljárásokat is;
- végül az érintett tagállam teljes területén való szabad tartózkodást illetően, a nemzeti jog által meghatározott korlátok között.

A tagállamok a fentiekre vonatkozóan ugyanakkor számos *korlátozással* élhetnek. A tagállamok korlátozhatják az egyenlő bánásmódot a tanulmányi és megélhetési juttatások és hitelek, a közép- és felsőfokú oktatás és szakképzés céljára nyújtott egyéb juttatások és hitelek, valamint a lakásszerzési eljárások tekintetében. Továbbá a középfokú oktatást követő képzésekhez és a felsőoktatáshoz való hozzáférés a nemzeti jog szerint különleges előfeltételekhez köthető. Végül, az érintett tagállam a területi korlátozás lehetőségével élve olyan esetekre korlátozhatja az egyenlő bánásmódot, amelyeknél az EU Kék Kártyával rendelkező személynek vagy azon családtagjainak, akikre nézve a juttatásokat igényli, bejegyzett vagy szokásos tartózkodási helye az érintett tagállam területén található.

A Kék Kártyás az első tagállamban való tizennyolc hónapig tartó jogszerű tartózkodást követően családtagjaival magas szintű képzettséget igénylő munkavállalás céljából más tagállamba költözhet. Ebben a tagállamban is ki kell váltani a Kék Kártyát; a mobilitás során a korábbi tagállamban szerzett Kék Kártya nem ad kedvezményes belépést másik tagállamba.

Szezonális munkavállalói irányelv

A migrációs hullámok hatékony kezeléséhez az idényszerű, ideiglenes migráció területén, illetve az idénymunkások tisztességes munka- és életkörülményeinek biztosításához járul hozzá a harmadik országbeli állampolgárok idénymunkásként való munkavállalás céljából való belépésének és tartózkodásának feltételeiről szóló 2014/36/EU irányelv azáltal, hogy a

⁷² Az Európai Parlament és a Tanács 2004. április 29-i 883/2004/EK rendelete a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról (HL L 166., 2004.4.30., 1. o.).

beutazásra és tartózkodásra vonatkozóan méltányos és átlátható szabályokat rögzít, valamint meghatározza a szezonális munkavállalók jogait, miközben megfelelő ösztönzőkkel és biztosítékokkal megakadályozza, hogy az ideiglenes tartózkodás az engedélyezettnél tovább tartson.

Az irányelv hatálya alá azok a harmadik országbeli szezonális munkavállalóktartoznak, akiknek a lakóhelye a tagállamok területén kívül található. Az irányelv nem érinti a tagállamok azon jogát, hogy meghatározzák, hány szezonális munkavállalót engednek be, ugyanakkor lehetőséget biztosít annak megvizsgálására is, hogy az adott állás nem tölthető-e be a hazai munkaerőpiacról.

A tagállamok határozzák meg azon foglalkoztatási ágazatokat, amelyekben végzett tevékenységek az év adott szakaszához kötődnek. Az év adott szakaszához kötődő tevékenységek jellemzően olyan ágazatokban fordulnak elő, mint a *mezőgazdaság és a kertészet* (különösen a vetési/ültetési vagy betakarítási időszakban) vagy a *turizmus* (különösen a szabadságok időszakában). A tagállamok határozzák meg öttől kilenc hónapig terjedő időtartamban az idényjellegű tevékenység hosszát, valamint rendelkeznek arról is, hogy a tartózkodás maximális időtartamán belül lehetőség legyen a szerződés meghosszabbítására vagy arra, hogy az idénymunkás munkáltatót váltson, ha a beutazásra és a tartózkodásra vonatkozó kritériumok továbbra is fennállnak. A munkáltatóváltás ugyanakkor nem tesz lehetővé az idénymunkás számára, hogy munkanélkülivé válása esetén a tagállamok területén állást keressen.

A kilencven napot meg nem haladó tartózkodás esetében az idénymunkásoknak a schengeni vívmányokat teljes körűen alkalmazó tagállamok területére történő beutazásának és ott tartózkodásának feltételeit a Vízumkódex és a Schengeni Határ-ellenőrzési Kódex szabályozzák,⁷³ míg *ezen irányelv csak a foglalkoztatáshoz jutás kritériumait és követelményeit szabályozza.*

A kilencven napot meghaladó tartózkodás esetében az irányelv viszont a belépés és a tartózkodás feltételeit, a tagállamokban történő munkavállaláshoz való hozzáféréskritériumait és követelményeit határozza meg.

Mindebből az következik, hogy az irányelv *nem vezet be egységes belépési rendszert*, ezért tagállamonként változik, hogy a szezonális munkavállaló milyen dokumentummal tartózkodhat legálisan.

A kilencven napot meg nem haladó tartózkodások esetében a tagállamoknak kell eldönteniük, hogy rövid távú tartózkodásra jogosító vízumot vagy munkavállalási engedély mellett rövid távú tartózkodásra jogosító vízumot bocsátanak-e ki, ha az érintett harmadik országbeli állampolgár vízumkötelezettség hatálya alá tartozik. Amennyiben a harmadik országbeli állampolgár nem tartozik vízum kötelezettség hatálya alá, a tagállamnak az idénymunkavállalásra vonatkozó jogosítványként munkavállalási engedélyt kell kibocsátani.

A kilencven napot meghaladó tartózkodások esetében a tagállamoknak a következő engedélyek valamelyikét kell kibocsátaniuk: hosszú távú tartózkodásra jogosító vízum,

⁷³ Az Európai Parlament és a Tanács 2009. július 13-i 810/2009/EK rendelete a Közösségi Vízumkódex létrehozásáról (Vízumkódex) (HL L 243., 2009.9.15., 1. o.) és a Az Európai Parlament és a Tanács 2006. március 15-i 562/2006/EK rendelete a személyek határátlépésére irányadó szabályok közösségi kódexének (Schengeni határ-ellenőrzési kódex) létrehozásáról (HL L 105., 2006.4.13., 1. o.).

idénymunka-vállalási engedély vagy idénymunka-vállalási engedély mellett hosszú távú tartózkodásra jogosító vízum, ha a nemzeti jog értelmében a tagállam területére való belépéshez hosszú távú tartózkodásra jogosító vízum szükséges.

Egyenlő bánásmód illeti meg a szezonális munkavállalókat a foglalkoztatás körülményei tekintetében, valamint azon szociális biztonsági ellátások tekintetében, amelyeket a 883/2004/EK rendelet 3. cikke tartalmaz.

A munka szezonálisára tekintettel a tagállamok a családi és a munkanélküli ellátásokat *kizárhatják, és korlátozhatják az egyenlő bánásmód elvét az oktatás, a szakképzés, valamint az adókedvezmények tekintetében is.*

Vállalaton belül áthelyezettek irányelve

Az ideiglenes migráció területén született másik irányelv a harmadik országbeli állampolgárok vállalaton belüli áthelyezés keretében történő belépésének és tartózkodásának feltételeiről szóló 2014/66/EU irányelv, amely egységes meghatározások és összehangolt feltételek alapján átlátható és egyszerűsített eljárást hoz létre *a vállalaton belül áthelyezett személyek befogadása* tekintetében.

Az áthelyezett személynek a GATS-megállapodásokban foglalt európai uniós kötelezettségvállalásoknak megfelelően vezetőként, szakértőként vagy diplomás gyakornokként kell pozíciót betöltenie. Az áthelyezendő személynek a vezető állású munkavállalók és szakértők esetében az áthelyezést közvetlenül megelőző legalább három, legfeljebb tizenkét hónapban, gyakornok-munkavállalók esetében pedig legalább három, legfeljebb hat hónapban *folyamatos munkaviszonyban* kell állnia ugyanazon vállalkozáscsoporton belül. Mivel a vállalaton belüli áthelyezések ideiglenes migrációt jelentenek, egy adott, az Unióba való áthelyezés maximális időtartama a tagállamok közötti mobilitással együtt a vezető állású munkavállalók és szakértők esetében nem haladhatja meg a három évet, gyakornok-munkavállalók esetében pedig az egy évet, ezt követően pedig az áthelyezett személyeknek egy harmadik országba kell költöznie, kivéve, ha uniós vagy nemzeti jognak megfelelően valamely más alapon tartózkodásra jogosító engedélyt kapnak. Ezt követően a harmadik országbeli állampolgárt csak azután helyezhetik át az Unió területére, miután elhagyta az adott tagállam területét.

A kérelmező harmadik országbeli állampolgárnak vagy fogadó szervezetnek a munkaszerződésben vagy a megbízólevélben kell igazolnia, hogy megbízatása végén a harmadik országbeli állampolgár vissza tud térni egy ugyanahhoz a vállalkozáscsoporthoz tartozó, harmadik országban letelepedett vállalkozáshoz. A kérelmezőnek igazolnia kell továbbá, hogy a harmadik országbeli vezető állású munkavállaló vagy szakértő rendelkezik az abban a fogadó szervezetben történő munkavégzéshez szükséges szakmai képesitésekkal és megfelelő szakmai tapasztalattal, amelyhez át fogják helyezni. A gyakornok-munkavállalóként való beutazásuk és tartózkodásuk engedélyezését kérelmező harmadik országbeli állampolgároknak igazolniuk kell, hogy rendelkeznek egyetemi oklevéllel.

Az irányelv biztosítja a tagállamok közötti rövid és hosszú távú mobilitást is. Ennek érdekében az Unión belüli mobilitásra vonatkozóan egy sajátos rendszert hoz létre, amelynek keretében a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló, valamely tagállam által kiállított érvényes engedély tulajdonosa egy vagy több tagállamba is beutazhat, ott tartózkodhat és munkát vállalhat. Rövid távú mobilitáson a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélyt kiállító tagállamtól eltérő tagállamokban való olyan

tartózkodást kell érteni, amely tagállamonként legfeljebb 90 napos lehet. Hosszú távú mobilitáson a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélyt kiállító tagállamtól eltérő tagállamokban való olyan tartózkodást kell érteni, amely meghaladja a tagállamonkénti 90 napot.

A vállalaton belül áthelyezett személyek megfelelő szociális biztonságáról való gondoskodás lényeges az uniós tartózkodás ideje alatti tisztességes munka- és életkörülmények biztosítása szempontjából. A nemzeti jog alapján egyenlő bánásmódot kell biztosítani a szociális biztonsági rendszernek a 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet 3. cikkében felsorolt ágazatai tekintetében azzal a lehetőséggel, hogy családi ellátásokat nem kötelező biztosítani azok számára, akik kilenc hónapot meg nem haladó időtartamra kaptak engedélyt tartózkodásra és munkavállalásra.

A szociális biztonság területén az egyenlő bánásmódhoz való jogot azon harmadik országbeli állampolgárok esetében kell alkalmazni, akik a társadalombiztosítási jogviszony és a társadalombiztosítási ellátásokra való jogosultság tekintetében megfelelnek a munkavégzés helye szerinti tagállam jogszabályaiban meghatározott feltételeknek. Mivel a vállalaton belül áthelyezett személy és azt őt kísérő családtagok ideiglenesen tartózkodnak a tagállamban, az irányelv nem érinti a tagállamok azon jogát, hogy a családi ellátás tekintetében bizonyos feltételek mellett korlátozottan alkalmazzák az egyenlő bánásmód elvét.

Nóvuma az irányelvnek az a rendelkezés, miszerint a vállalaton belül áthelyezett személyek szociális biztonsági jogairól szóló, az ennek az irányelvnek a hatálybalépése után elfogadott kétoldalú megállapodások és nemzeti jogszabályok nem tartalmazhatnak a munkavégzés helye szerinti tagállam állampolgárai számára biztosított bánásmódnál kedvezőtlenebb bánásmódot. A nemzeti jog vagy az ilyen megállapodások eredményezhetik azt is adott esetben, hogy a vállalaton belül áthelyezett személy továbbra is a származási országa szerinti szociális biztonsági rendszer hatálya alatt marad, amennyiben az e rendszerhez való tartozásának megszakítása kedvezőtlen hatással volna jogosultságaira, vagy a rendszerhez tartozás a kettős biztosítás költségeinek az adott személyre való hárulását okozná. A tagállamoknak minden esetben fent kell tartaniuk a lehetőséget arra, hogy kedvezőbb szociális biztonsági jogokat biztosítsanak a vállalaton belül áthelyezett személyek számára. Ez az irányelv semmilyen módon nem érinti a valamely harmadik országban élő azon túlélő hozzátartozók jogát, akik a vállalaton belül áthelyezett személy után hozzátartozói nyugellátásra jogosultak.

A vállalaton belül áthelyezett személyeket a munkavégzés helye szerinti tagállam állampolgáraival *azonos bánásmódban* kell továbbá részesíteni

- az egyesülési és társulási szabadság, valamint a munkavállalókat vagy a munkaadókat képviselő szervezetekbe történő belépés szabadsága;
- az oklevelek, bizonyítványok és egyéb szakmai képesítések elismerése; valamint
- az áruk és szolgáltatások, illetve a nyilvánosság számára elérhető áru- és szolgáltatás ellátás igénybevétele (kivéve a lakásszerzési eljárásokat) tekintetében.

A foglalkoztatási feltételek tekintetében legalább a 96/71/EK irányelv⁷⁴ hatálya alá tartozó személyekkel azonos bánásmódot kell biztosítani a munkavégzés helye szerinti tagállamban, a 96/71/EK irányelv 3. cikkével összhangban.

⁷⁴ Az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve (1996. december 16.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről (HL L 18., 1997.1.21., 1. o.).

A vállalaton belül áthelyezett harmadik országbeli állampolgárok számára kedvező feltételeket kell biztosítani a családegyesítéshez. A család egységének megőrzése érdekében lehetővé kell tenni, hogy a családtagok csatlakozhassanak a vállalaton belül áthelyezett személyhez, továbbá meg kell könnyíteni a munkaerőpiacra való belépésüket.

Tekintettel arra, hogy ez az irányelv a Politikai Cselekvési Terv utolsónak elfogadott irányelve, a tagállamoknak 2016. november 29-ig kell nemzeti jogrendjükbe átültetni.

Összevont Engedély Irányelv

A harmadik országbeli állampolgárok valamely tagállam területén való tartózkodására és munkavállalására vonatkozó összevont engedélyre irányuló összevont kérelmezési eljárásról, valamint a harmadik országból származó, valamely tagállam területén jogszerűen tartózkodó munkavállalók közös jogairól szóló 2011/98/EU irányelvnek alapvetően kettős célja van:

- egyfelől a harmadik országbeli állampolgárok munkavállalásra is jogosító tartózkodási engedély iránti kérelmekkel kapcsolatos eljárásrendjének szabályozása,
- másfelől az ilyen összevont kérelmezési eljárás eredményeként kiállított összevont engedély révén megszerzett státuszhoz kapcsolódó jogok harmonizált lefektetése.

Ellentétben tehát a korábban elfogadott irányelvekkel ez az irányelv befogadási feltételek tekintetben nem tartalmaz rendelkezéseket, továbbá azt is rögzíti, hogy az irányelv nem érinti a tagállamok harmadik országbeli állampolgárok nemzeti munkaerőpiacukhoz való hozzáféréseinek engedélyezésével kapcsolatos hatáskörét.

Mivel az irányelv harmadik országból származó munkavállalóként definiál minden olyan harmadik országbeli állampolgárt, akinek valamely tagállam területén való tartózkodását engedélyezték, ott jogszerűen tartózkodik, és a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban, a kérdéses tagállamban „*fizetett jogviszony keretében munkát vállalhat*”,⁷⁵ ezért két személyi kör vonható az irányelv hatálya alá:

- azok a harmadik országbeliek, akik munkavállalási céllal érkeznek a tagállam területére, és
- azok, akik munkavállalástól eltérő céllal érkeznek, ám szintén munkát vállalhatnak, így például a migráns munkavállalók családtagjai.

Az irányelv lényeges nívója tehát, hogy keretirányelvként nemcsak azt tekinti munkavállalónak, aki kifejezetten e célból kérelmezi és nyeri el tartózkodási jogát valamely tagállam területén, hanem azt is, aki munkavállalástól eltérő céllal érkezik, ám a tagállami szabályozás alapján megilleti a munkavállalás joga.

Egy viszonylag széles személyi kör vonatkozásában igyekszik tehát az irányelv egy összevont kérelmezési eljárás bevezetésével egyszerűbbé és hatékonyabbá tenni az eljárást, amely eljárás lényege, hogy az illetékes hatóság egyetlen közigazgatási aktus keretében a tartózkodási és a munkavállalási engedélyt is magában foglaló kombinált okmányt állít ki a kérelmező számára.⁷⁶Következésképpen az új eljárásrend az eljárás lényeges egyszerűsítését jelenti, legalábbis a kérelmező részéről, hiszen csupán egyetlen hatósággal kell közvetlenül felvennie a kapcsolatot. Az összevont kérelmezési eljárás azonban nem feltétlenül jelenti az eljáró hatóságok számának csökkenését, csupán arra készíti azokat.

⁷⁵ Összevont engedély irányelv 2. cikk b) pont

⁷⁶ Összevont engedély irányelv 1. cikk (1) bekezdés a) pont

Az irányelvnek köszönhetően ma Magyarországon összevont kérelmezési eljárás van:

- ha a keresőtevékenység folytatása célú tartózkodási engedély iránti kérelmet előterjesztő harmadik országbeli állampolgár tartózkodása meghatározott foglalkoztatóval foglalkoztatási jogviszony létesítésére irányul;
- ha a harmadik országbeli állampolgár foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt kíván létesíteni és
 - családi együttélés biztosítása céljából kiállított tartózkodási engedély iránti, vagy
 - EU Kék Kártya iránti kérelmet terjeszt elő;
- ha a harmadik országbeli állampolgár foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt kíván létesíteni és
 - családi együttélés biztosítása céljából kiadott tartózkodási engedéllyel, vagy
 - EU Kék Kártyával rendelkezik.

Továbbá, ha a harmadik országbeli állampolgár *humanitárius célú tartózkodási engedéllyel* rendelkezik és foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt kíván létesíteni.

Az irányelv másik alapvető célja, hogy egységes jogokat, illetve a tamperei célkitűzésekkel összhangban a fogadó ország polgáraival egyenlő bánásmódot biztosítson a migráns munkavállalók számára, függetlenül attól, hogy eredetileg milyen jogcímen engedélyezték számukra a beutazást. Az irányelv célja, hogy e jogokat minél inkább közelítse a tagállami állampolgárok jogosultságaihoz.

Az irányelv 12. cikke nyolc területen rögzíti a harmadik országbeli munkavállalók fogadó ország polgáraival való egyenlő bánásmód követelményét:

- „*a munkavégzés feltételei, beleértve a díjazást és az elbocsátást, valamint a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot*”,
- „*egyesülési és társulási szabadság*” a közrendre és a közbiztonságra vonatkozó nemzeti rendelkezések sérelme nélkül,
- „*oktatás és szakképzés*”,
- „*diplomák és szakképesítések elismerése*” a nemzeti eljárásokkal összhangban,
- „*szociális biztonság*” a személyek szabad mozgására vonatkozó uniós rendelkezések szerint,
- „*adókedvezmények*”,
- „*árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés*”,
- „*munkaügyi hivatalok által biztosított tanácsadás*”.

A harmadik országbeli munkavállalók, akik harmadik országba költöznek, illetve az őket túlélő, jogosult hozzátartozóik az érintett tagállamok harmadik országba költöző állampolgáira vonatkozókkal azonos feltételek mellett és mértékben részesülnek kötelező nyugdíjban.

Az irányelv ugyanakkor számos *korlátozási lehetőséget* biztosít a tagállamok számára az egyenlő bánásmód tekintetében:

- Az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférésnél például az egyenlő bánásmód azon személyi körre korlátozható, akik alkalmazásban állnak.
- Hasonlóképpen korlátozható a lakhatási jogok területén nyújtott egyenlő bánásmód.

- Kizárhatók továbbá a tanulmányi és megélhetési juttatások területén biztosított egyenlő bánásmód alól azon harmadik országbeliek, akiknek a tagállamban való tartózkodását a releváns uniós szabályok szerint engedélyezték és/vagy azokra korlátozhatóak, akik alkalmazásban állnak, illetve alkalmazásban álltak.
- Az oktatáshoz, ill. a szakképzéshez való hozzáférés nyelvtudáshoz és egyéb a nemzeti jog szerint meghatározott előfeltételek teljesítéséhez köthető, beleértve természetesen a tandíjfizetési kötelezettséget is.
- A szociális biztonság terén nyújtott jogok szintén azokra korlátozhatóak, akik alkalmazásban állnak, illetve legalább hat hónapig alkalmazásban álltak, majd munkanélküliként nyilvántartásba vették őket. A tagállamok dönthetnek úgy is, hogy a harmadik országbeliek bizonyos csoportját kizárják a családi ellátások alól.
- Az adókedvezmények azon esetekre korlátozhatóak, amikor a harmadik országból származó munkavállaló családtagjainak, akikre nézve a kedvezményeket igényli, a bejegyzett vagy szokásos tartózkodási helye az érintett tagállamban található.

Amint látjuk, nincs jelentős előrelépés a Kék Kártya irányelvben rögzített jogokhoz képest, annak ellenére, hogy itt egy keretirányelvről beszélhetünk. Más a helyzet a huzamos tartózkodási irányelvben foglalt egyenlő bánásmód követelményével, amely egyrészt a fentiekén túl kiterjed a szociális ellátás és szociális védelem területére, továbbá a munkavállalói és önálló vállalkozói tevékenység folytatására is, másrészt az jóval kevesebb esetben korlátozható a tagállamok által.

II. Nemzetközi szociális jog

Tág értelemben véve a *szociális biztonsági rendszerek koordinációjának* három fajta nemzetközi szabályozása létezik:

- bilaterális egyezmények,
- multilaterális egyezmények, és
- szupranacionális jog.

Ebben a fejezetben először röviden a bilaterális egyezmények sajátosságaival foglalkozunk, majd a multilaterális egyezményekről tárgyaljuk. Az Európai Unió szupranacionális szintű szociális biztonsági koordinációs intézményeivel a következő fejezetben foglalkozunk.

II.1. Bilaterális egyezmények

A bilaterális (kétoldalú) szociális biztonsági (szociálpolitikai) egyezmények – nevükből is adódóan – két állam között létrejött, egybehangzó, jogi hatásokat kiváltó megállapodások. A bilaterális megállapodások a legtöbb esetben tükrözik a két állam között fennálló migrációból eredő problémákat és azokra igyekeznek választ adni.

A szociális biztonságról szóló bilaterális egyezmények célja, hogy összekapcsolják a szerződő felek szociális biztonsági rendszereit annak érdekében, hogy az megfelelő keretet teremtsen az érintett gazdasági szereplők számára. Az Európai Unió tagjainak nem szükséges ilyen egyezményeket kötniük, hiszen az EU jogforrásai alapvetően biztosítják a személyek szabad áramlásának jogát, és szabályozzák a tagállamok közötti mozgásból eredő kérdéseket.

Nagy előnyük, hogy miután a bilaterális egyezmények csak két szerződő állam között létrejövő megállapodások, jóval alkalmasabbak a két állam szociális biztonsági rendszerei közötti koordinációs kapcsolat megteremtésére, és hívebben tükrözik a két állam kölcsönös érdekeit, mint a több államot érintő, ún. többoldalú vagy multilaterális megállapodások.

A kétoldalú nemzetközi egyezmények csoportosítása Magyarországon:

A kétoldalú társadalombiztosítási egyezményeknek historikusan nézve három csoportja van:

- *szociális biztonsági egyezmények* (törvény által kihirdetve): A szociális biztonsági egyezmények szerkezete sok szempontból hasonlít egymásra, azonban a részletszabályokban jelentős eltérések lehetnek. Általánosságban igaz, hogy ezen egyezmények útmutatást adnak arra vonatkozóan, hogy határokon átívelő diszpozíciók (pl. külföldi munkavégzés) esetén, mely egyezményben részes állam társadalombiztosítási szabályainak hatálya alá tartozik az érintett magánszemély, valamint segítenek eligazodni a nyugdíjbiztosítási kérdések kapcsán is (pl. biztosítási időszakok összeszámítása). Az egyezmények nagyobb része (ide nem értve a jugoszláv utódállamokkal, pl. Bosznia-Hercegovinával kötött szociális biztonsági egyezményeket) nem tartalmaz szabályokat az egészségügyi ellátó rendszerek igénybevitelére vonatkozóan. Például a Japánban biztosított kiküldött munkavállaló lábtörése esetén a kiküldöttnek fizetnie kell a magyarországi kórházi kezelésért, melyet utóbb a japán biztosítási rendszeren keresztül tud esetlegesen fedezni (amennyiben ezt a japán szabályok lehetővé teszik).
- *szociálpolitikai egyezmények* (rendszerültást megelőzően törvényerejű rendeletben kerültek kihirdetésre): A szociálpolitikai egyezmények funkciójukat tekintve

hasonlatosak a szociális biztonsági egyezményekhez azonban kiemelendő, hogy az érintett egyezményes felek területén való tartózkodás során ingyenes vagy támogatott sürgősségi ellátás jár. A másik fontos eltérés, hogy a szociális biztonsági egyezmények a pro rata temporis elven működnek, míg a szociálpolitikai egyezmények a területi elvet veszik alapul, vagyis minden esetben az a szerződő fél fedezi a kiadásokat, ahol az igénylő tartózkodik.

- *egészségügyi együttműködési egyezmények* (szintén a rendszerváltás előtt minisztertanácsi rendeletben kihirdetve – a Kubával kötött szerződést kivételével, melyet törvényerejű rendelettel hirdettek ki): Az egészségügyi együttműködési egyezmények ingyenes ellátást biztosítanak a szerződő államok állampolgárainak heveny megbetegedés vagy elodázhatatlan egészségügyi beavatkozást igénylő esetekben.

A gyakorlatban az egyes államok között létrejött bilaterális egyezmények – személyi és tárgyi hatályukat stb. tekintve – jelentős eltéréseket mutatnak.

A bilaterális egyezmények *személyi hatályukat tekintve* több csoportra oszthatók. Az egyezmények egyik csoportjára az jellemző, hogy kizárólag csak a szerződő államok állampolgáira alkalmazható, tehát az állampolgársági kritérium teljesülését kívánja meg. A bilaterális megállapodások másik csoportjánál a személyi hatály nem korlátozódik kizárólag a szerződő államok saját állampolgáira, hanem minden olyan személyre kiterjed, akik jogszerűen tartózkodnak az adott állam területén (*residence kritérium*), és alanyai a szerződő államok szociális biztonsági rendszereinek, függetlenül az eredeti állampolgárságuktól.

Tárgyi hatályukat tekintve a bilaterális egyezmények egyik csoportja csak meghatározott szociális kockázat(ok)ra (pl. nyugdíj, egészségügyi szolgáltatások, stb.), másik csoportja pedig csak járulékfizetésen alapuló (leginkább biztosítási típusú rendszerek) ellátásokra terjed ki, míg a nem járulékfizetésen alapuló ellátásokra (*non-contributory benefits*) nem.

Annak ellenére található számottevő különbség a bilaterális egyezmények között, hogy az Európa Tanács (Strasbourg, 1949) elkészített egy, *a bilaterális egyezmények megalkotását segítő mintaegyezményt*. Ez a mintaegyezmény szolgál iránymutatásul azoknak az országoknak, illetve a jogalkotással foglalkozó szakembereinek, akik szociális biztonsági ellátásokra vonatkozó koordinációs megállapodást kívánnak kötni egymással. A mintaegyezménynek nincs kötelező ereje, így nagyfokú rugalmasságot biztosít a szerződő államoknak arra nézve, hogy a saját szükségleteiknek és lehetőségeiknek leginkább megfelelő bilaterális megállapodást kössenek. A mintaegyezmény célja, hogy az egyezményt létrehozó tárgyalás, és az elfogadást követő végrehajtás egyszerűbb és gyorsabb legyen. Ha két állam megegyezik a szociális biztonsági rendszereik koordinációjában, akkor egyaránt osztoznak a szövegezés esetleges bonyolultságából eredő problémákban, költségekben és kockázatokban. Az Európa Tanács által kiadott mintaegyezmény a szociális biztonsági rendszerek koordinációjának négy legfontosabb alapelvét veszi alapul:

- egyenlő bánásmód elve (állampolgárságon alapuló különbségtétel tilalma),
- alkalmazandó jog meghatározásának elve (kizárólagosság elve),
- szerzett jogok védelme és
- az ellátások exportálhatóságának elve.

Magyarország újabb keletű, szociális biztonságról rendelkező, bilaterális egyezményei (pl. Ausztriával, Bulgáriával, Kanadával, Dél-Koreával, Németországgal, Romániával és Svájjal, stb.) követik a fent említett mintaegyezményt.

A Magyarország által kötött egyezmények felsorolása:

1. *Szociális biztonsági egyezmények*

- Albánia (2015. évi XVIII. törvény)
- Amerikai Egyesült Államok (2015. évi XXIX. törvény)
- Ausztrália (2011. évi CXVII. törvény)
- Bosznia-Hercegovina (2009. évi II. törvény)
- Dél-Korea (2006. LXXIX. törvény)
- India (2010. évi XXIX. törvény)
- Japán (2013. CLII. törvény)
- Kanada (2003. évi LXIX. törvény)
- Macedónia (2015. XXIII. törvény)
- Moldova (2013. évi CCXXXIII. törvény)
- Mongólia (2011. évi CXVIII. törvény)
- Montenegró (2008. évi LXXII. törvény)
- Québec (2006. évi XVII. törvény)
- Szerbia (2013. évi CCXXXIV. törvény)
- Törökország (2015. évi XXX. törvény)

2. *Szociálpolitikai egyezmények*

- Koszovó, Macedónia (1959. évi 20. törvényerejű rendelet)
- Szovjetunió területén létrejött utódállamok, pl.: Oroszország, Ukrajna; ide nem értve: Lettország, Litvánia, Észtország, Üzbegisztán és a Moldovai Köztársaság (1963. évi 16. törvényerejű rendelet)

3. *Egészségügyi együttműködési egyezmények*

- Angola (17/1984. (III. 27.) MT rendelet)
- Észak-Korea (14/1975. (V. 14.) MT rendelet)
- Irak (47/1978. (X. 4.) MT rendelet)
- Jordánia (15/1981. (V. 23.) MT rendelet)
- Kuba (1969. évi 16. törvényerejű rendelet)
- Kuvait (33/1979. (X. 14.) MT rendelet)

II.1.1. A nemzetközi egyezmények és a nemzeti jog viszonya

Mindenekelőtt hangsúlyozni kell, hogy mind az uniós szabályok, mind a nem uniós államokkal kötött kétoldalú megállapodások rendelkezései felülírják a nemzeti szociális biztonságra vonatkozó jogszabályokat. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy például egy Koreából érkezett munkavállaló társadalombiztosítási helyzetének vizsgálatakor először mindenképpen a koreai-magyar bilaterális szociális biztonsági egyezmény vonatkozó előírásait kell áttekinteni, majd csak ezt követően kerülhet sor a magyar társadalombiztosítási törvények tanulmányozására.⁷⁷

II.1.2. A harmadik országokba kiküldöttek társadalombiztosítási helyzete

Harmadik államnak az Európai Gazdasági Térség és Magyarország által kötött kétoldalú szociális biztonságról szóló egyezmény hatálya alá nem tartozó állam minősül. Fontos

⁷⁷ http://klient.hu/publications/66/hu_wts-newsletter-6-2015-hu-20150409_p.pdf.

megjegyezni, hogy a 2015. július 1-jén folyamatban lévő 2 évnél hosszabb időtartamú ún. harmadik országos kiküldetések esetében a magyar szabályok szerinti társadalombiztosítási kötelezettség keletkezhet (akár a külföldön fennálló társadalombiztosítási jogviszonnnyal párhuzamosan is).

II.1.3. A Gottardo elv

A Gottardo ügy⁷⁸arra a kérdésre mutat rá, hogy miként kell a tagállamoknak a kétoldalú nemzetközi egyezményeikbe foglalt jogokat gyakorolniuk, különösen olyan helyzetben, amikor egy tagállam az Európai Közösségen kívüli állammal kötött egyezményt. A Gottardo ügyben az EUB az egyenlő elbánás közösségi jogi alapelveinek az érvényesítését olyan helyzetben mondta ki, amikor a kérdés egy tagállam Európai Közösségen kívüli állammal megkötött szerződésének az alkalmazása volt.

Gottardo asszony olasz állampolgárként született, de Franciaországba ment férjhez és fölvette a francia állampolgárságot. Tanárnóként dolgozva az évek során szolgálati időt szerzett Olaszországban, Franciaországban és Svájcban is. Mint francia állampolgár az olasz államtól igényelte egyebek mellett a Svájcban töltött szolgálati idő beszámítását is – az olasz-svájci kétoldalú szociálpolitikai egyezményre hivatkozva –, amit Olaszország megtagadott. Az EUB azt mondta ki, hogy mivel az olasz-svájci egyezményben rejlő kölcsönösséget és a szerződő államok érdekeinek az egyensúlyát nem borítja fel az, hogy ha Olaszország az egyezmény alkalmazását kiterjeszti egy francia állampolgárra, ezért az EUSZ 12. (6.) cikke alapján Olaszország köteles a Svájcban töltött szolgálati idő beszámítására, amit minden további nélkül megad akkor, ha olasz állampolgár a kérelmező. Az ítélet lényegi pontja, hogy a Gottardo eset után el lehet várni a tagállamoktól, hogy egyezményi politikájukban is tartsák szem előtt a közösségi érdekeket.

II.2. Multilaterális egyezmények

A multilaterális (többoldalú) koordinációs egyezményeket általában nemzetközi szervezetek alkotják meg. A megalkotásukat követően az egyes tagállamoknak lehetőségük nyílik arra, hogy a multilaterális egyezményhez csatlakozzanak, ratifikáltassák azt a hazai legfelsőbb normaalkotó szervükkel, vagy azzal, akihez az adott államban a nemzetközi egyezmények ratifikációja tartozik. Fontos megjegyezni, hogy a multilaterális egyezményeket a létrehozó nemzetközi szervezet tagállamai nem kötelesek ratifikálni, ha viszont mégis úgy döntenek, hogy ezt megteszik, akkor annak szabályai jogilag kötik őket. Magyarországon az Országgyűlés jogosult a ratifikációra, és a ratifikált egyezményt törvény formájában hirdeti ki. Ezzel a ratifikált nemzetközi norma a belső jog részévé válik.

Számos nemzetközi szervezetnek van kiemelkedő szerepe a szociális jogok vonatkozásában. Ezek közül a elsőként az Egyesült Nemzetek Szervezetével (ENSZ) foglalkozunk.

Európai székhellyel két – európai vonatkozásban is meghatározó szerepet játszó – nemzetközi szervezet működik, amely az egyes tagállamok közötti szociális biztonsági koordinációt elősegítő, többoldalú egyezményeket dolgoz(ott) ki. Az egyik a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organisation, továbbiakban: ILO), amely illetékességét tekintve univerzális típusú nemzetközi szervezet. Az univerzális jelleg azt jelenti, hogy az ILO tevékenysége az egész világra kiterjed, továbbá, hogy egyezményeit potenciálisan a világ

⁷⁸ C-55/00 (2002) ECR I-0000.

országainak túlnyomó többségében (tagállamokban) elfogad(hat)ják. A másik – földrajzi kiterjedését tekintve regionális nemzetközi szervezet – az Európa Tanács (Council of Europe, továbbiakban: COE). Az ENSZ-re vonatkozó részt követően e két szervezet tevékenységét mutatjuk be röviden.

II.2.1. Az ENSZ szociális szerepvállalása, a szociális jogok, mint emberi jogok

ENSZ szociális jogi normái

Az Egyesült Nemzetek Szervezete a második világháborút követően az emberi jogi szabályozás átfogó rendszerének a létrehozására törekedett. Már az ENSZ Alapokmányában találhatóak emberi jogi vonatkozású cikkek (pl.: az 1. cikk: a szervezet célja között említi meg az emberi jogok és alapvető szabadságok tiszteletben tartásának előmozdítását és támogatását fajra, nemre, nyelvre és vallásra való tekintet nélkül; 13. cikk: a Közgyűlés vizsgálatot kezdeményez és ajánlásokat tesz az emberi jogok mindenki részére való megvalósítása ügyében; 55 cikk: az ENSZ előmozdítja az emberi jogok egyetemes tiszteletben tartását).

1948. december 10-én a történelemben először az emberi jogok egyetemes és nemzetközileg védett kódexe jött létre. Az ENSZ mellett, hogy a nemzetközileg elfogadott politikai, polgári, gazdasági, szociális és kulturális jogok széles körét határozta meg, olyan mechanizmusokat is létrehozott, amelyeknek célja mindezen jogok védelmének elősegítése és az államok támogatása a kötelezettségeik végrehajtásában.

Az Emberi Jogok Nemzetközi „Törvénykönyvét” (International Bill of Human Rights) az alábbi nemzetközi dokumentumok alkotják:

- Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata
- Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya
- Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya
- a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányához kapcsolódó két fakultatív jegyzőkönyv.

Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata

Egy, az ENSZ által elfogadott nyilatkozat, amely összefoglalja az ENSZ álláspontját a minden embert megillető alapvető jogokról. 1948. december 10-én fogadták el, amely – erre való tekintettel – manapság az emberi jogok világnapja.

A dokumentum preambuluma szerint „*minden nép és nemzet teljesítményének közös mércéje*”. A nyilatkozatot nem szánták jogi értelemben kötelező dokumentumnak, ezért nem törvényerejű, tehát nem kötelez.

Bár kötelező erővel nem bír, diplomáciai nyomást lehet vele gyakorolni az államokra, továbbá a Nyilatkozat az alapját képezi két, kötelező ENSZ egyezménynek (Polgári és Politikai jogok Nemzetközi Egyezségokmánya és Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya), és számos állam alkotmányára és későbbi emberi jogi szerződésekre és határozatokra jelentős hatást gyakorolt.

Az 1. és 2. cikk kimondja, hogy „*minden emberi lény szabadon születik és egyenlő méltósága és joga van*”, továbbá a dokumentumban kifejtett valamennyi joghoz és szabadsághoz joga van mindenkinek „*bármely megkülönböztetésre, nevezetesen fajra, színre, nemre, nyelvre,*

vallásra, politikai vagy bármely más véleményre, nemzeti vagy társadalmi eredetre, vagyona, születésre, vagy bármely más körülményre való tekintet nélkül”.

Szerkezeti felépítése és tartalma:

- A 3-21. cikkek a *polgári és politikai jogokat* fejtik ki, mint például: jog az élethez, a szabadsághoz és a személyi biztonsághoz, mentesség a rabszolgaságtól és a szolgaságban tartástól.
- A 22-27. cikkek a *gazdasági, szociális és kulturális jogokat* fejtik ki. A 22. cikk értelmében *minden személynek, mint a társadalom tagjának joga van a szociális biztonsághoz*, minden személynek ugyancsak igénye van arra, hogy a méltóságához és a személyiségének szabadon való kifejlődéséhez szükséges gazdasági, szociális, kulturális jogait kielégíthesse. Ezen körben megemlíti a nyilatkozat például a munkához való jogot, vagy a neveléshez való jogot.
- A befejező 28-30. cikkek szerint minden személynek joga van ahhoz, hogy mind a társadalmi, mind a nemzetközi viszonyok tekintetében olyan rendszer uralkodjék, amelyben a Nyilatkozatban kinyilvánított jogok és szabadságok teljes hatállyal érvényesülhessenek; hogy ezek a jogok csak kizárólag mások jogai és szabadságai elismerésének és tiszteletben tartásának érdekében, valamint a demokratikus társadalom erkölce, közrendje és általános jóléte jogos következményeinek az érdekében vannak alávetve korlátozásnak; továbbá minden személynek vannak kötelezettségei a közösséggel szemben, amelyben él.

Azt, hogy az emberi jogok nemzetközi védelmének duális mechanizmusa jött létre, a nagyhatalmak ideológiai alapú hidegháborús szembenállása magyarázza. Az Amerikai Egyesült Államok a polgári és politikai jogokat deklaráló egyezségokmány elfogadásában volt érdekelt, míg a Szovjetunió az e jogok biztosítása tekintetében felhalmozódott deficitjeit vélte kompenzálni a szocialista tábor számára inkább teljesíthetőnek tűnő követelményeket tartalmazó gazdasági és szociális jogokat megfogalmazó egyezségokmány elfogadásával. Mindezek miatt az első generációs jogokat tartalmazó Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát, illetve a második generációs emberi jogokat tartalmazó Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát két külön dokumentumban fogadták el.

Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (International Covenant on Civil and Political Rights)

Az Egyezségokmányban biztosított jogokat az alábbi kategóriába soroljuk:

- abszolút jogok, amelyek esetében korlátozás vagy eltérés nem lehetséges pl.: gondolat-, vallás- és lelkiismereti szabadság, rabszolgaságtól, szolgaságtól való mentesség.
- abszolút jogok, amelyek esetében korlátozás vagy eltérés lehetséges a 4. cikk alapján, tehát a nemzet létét fenyegető és hivatalosan kihirdetett szükségállapotban (rendkívüli vagy hadiállapot) korlátozható jogok pl.: kényszer-és kötelező munka tilalma, magánélet védelme.
- nem abszolút jellegű emberi jogok: korlátozás vagy eltérés a jogállami keretek között és eszközökkel lehetséges, pl.: gyülekezéshez való jog, egyesüléshez való jog, személyes szabadság védelme.

Magyarország az 1976. évi 8. tvr.-ben ratifikálta a dokumentumot.

Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)

Az Egyezségokmány által támogatott és védelmezett emberi jogok három kategóriába sorolhatóak:

- az igazságos és kedvező munkafeltételek között végzett munkához való jog,
- jog a szociális biztonságra, a megfelelő életszínvonalra, valamint a testi és lelki egészségre,
- jog a művelődéshez, valamint a kulturális szabadság és a tudományos előrehaladás előnyeinek élvezetére.

Az Egyezségokmány rögzíti például az alábbi jogokat:

- munkához való jog,
- sztrájkhoz való jog,
- jog a szociális biztonságra és a társadalombiztosításra.

Az Egyezségokmány szerint az abban foglalt jogokat törvény korlátozhatja, azonban csak olyan mértékben, amely e jogok természetével összeegyeztethető, és kizárólag a demokratikus társadalom általános jólétének előmozdítása céljából.

Magyarország 1976-ban ratifikálta a dokumentumot az 1976. évi 7. tvr-rel.

Az ENSZ Közgyűlése 1966. december 16-án fogadta el a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát és az Első Fakultatív Jegyzőkönyvet, amely lehetővé teszi egyéni panaszok benyújtását az ENSZ Emberi Jogi Bizottsághoz. Az Egyezségokmány és az Első Fakultatív Jegyzőkönyv 1976. március 23-án, a halálbüntetés eltörléséről szóló Második Fakultatív Jegyzőkönyv 1991. július 11-én lépett hatályba. Magyarország 1974. január 17-én csatlakozott az Egyezségokmányhoz, az Első Fakultatív Jegyzőkönyvet 1988. szeptember 7-én, míg a Második Fakultatív Jegyzőkönyvet 1994. február 24-én ratifikálta.

Az ENSZ egyéb, szociális vonatkozású egyezményei

A nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetések minden formájának kiküszöböléséről szóló egyezmény (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women – 1979) garantálja a nők és a férfiak jogegyenlőségét, továbbá intézkedéseket határoz meg a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés megszüntetése érdekében. Magyarország az 1982. évi 10. tvr.-rel ratifikálta.

A gyermekek Jogairól Szóló Egyezmény (Convention on the Rights of the Child – 1989) elismeri a gyermekek különleges sebezhetőségét, és egy átfogó dokumentumban összefoglalja a gyermekek jogait és védelmét. Sajátos figyelmet fordít a menekült, a rokkant és a kisebbségekhez tartozó gyermekekre vonatkozóan. Magyarország a 1991. évi LXIV. törvénnyel ratifikálta.

II.2.2. Nemzetközi Munkaügyi Szervezet

Az ILO univerzális jellegű és speciális hatáskörű nemzetközi szervezet, amely az ENSZ szakosított szerve. Szükséges, hogy egyeztesse tevékenységét az ENSZ-el, hiszen az ENSZ általános hatáskörében elvileg minden speciális kérdés is benne van.

Létrehozatala

Az I. világháború után kialakult instabil politikai helyzet lehetővé tette, hogy a versailles-i békeszerződés XIII. fejezetében lefektetett elvek alapján 1919. június 28-án létrejöjjön az ILO, csatlakozva a Népszövetséghez.

1946-ban az ILO az ENSZ első szakosított intézménye lett, majd alapításának 50. évfordulója alkalmából 1969-ben Nemzetközi Nobel-békedíjjal tüntették ki. Hazánk 1922 óta tagja a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek, amely jelenleg 185 tagországot számlál.

Az alábbi előzmények indokolták a létrehozását:

- politikai, társadalmi okok
 - A munkások száma megnőtt.
 - A munkások kizsákmányolása elhatalmasodott.
 - Az I. világháború után a leszerelő katonák munkanélkülivé váltak.
- gazdasági okok
 - Megnövekedett az infláció az I. világháborút követően.
 - Életkörülmények bizonytalansága.
 - Általános nyomor.
- humanitárius okok
 - A szociális igazságtalanságokat kezelni kell.
 - Az államok részéről beavatkozás szükséges, és a problémákat nemzetközi szinten kell rendezni.

A szervezet alapvető céljai

A szervezet célja általánosságban az emberi jogok – második generációs jogok – védelme és a társadalmi igazságtalanságok elleni küzdelem.

Konkrét célok:

- munkanélküliség elleni küzdelem
- munkavállalók védelme
- munkahelyi egészség- és biztonságvédelem
- a szociális biztonság minél magasabb szintű megteremtése

A szervezet fejlődésének főbb szakaszai

Két szempont szerinti csoportosíthatjuk az ILO fejlődési szakaszait.

(1) Általánosságban

- Philadelphiai Nyilatkozat – 1944. május 10. – előtti időszak: Az ILO általánosságban szabályoz:
 - a munkavállalók bizonyos csoportjára koncentrálnak,
 - az állam által működtetett rendszerek közül a biztosítási típusú rendszereket preferálja (állami kötelező rendszer).
- Philadelphiai Nyilatkozat utáni időszak: Új korszak kezdődött az ILO-n belül. A szervezet működését átstrukturálja a Philadelphiai Nyilatkozat, elsősorban a célokat és az alapelveket. Célok:
 - teljes foglalkoztatottság,
 - életszínvonal emelése,

- igazságos keresetek kialakítása (a minimálbérekről szükséges rendelkezni),
- kollektív tárgyalási jog elismerése,
- társadalombiztosítás fejlesztése (szociális biztonság fejlesztése),
- megfelelő egészségvédelem a dolgozók részére.

A Philadelphiai Nyilatkozatban megfogalmazott alapelvek az alábbiak:

- a munkaerő nem áru,
- a folyamatos fejlődés feltételei a szólás és szervezkedési szabadság,
- a szegénység veszélyezteti az általános fellendülést.

Az ILO egész működése ezért megváltozik:

- A védelembe vont személyek körét és a szabályozás tárgyát tágítják (biztosítási típusú + normatív + segélyezési típusú rendszerek)
- A szociális biztonság mindenkit megillető alapjog! (Beveridge-nél jelenik meg először)
- ENSZ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatában is megjelenik a gondolat.

(2) A normák célját tekintve: ILO normának minősül a jogi kötőerővel bíró ILO egyezmény és a jogi kötőerővel nem bíró ILO ajánlás.

- *első generációs normák*: Biztosítási típusú rendszereket preferáló normák, és meghatározott társadalmi csoportra (pl.: anyák) koncentrálnak, és meghatározott foglalkozási csoportokra (pl.: tengerészek).
- *második generációs normák*: Komplexebb szemléletmódot tükröznek és a védelembe vett személyek köre bővül. A ratifikációs szabályok rugalmasabb meghatározása jellemző, cél a több egyezményt elfogadó tag.
- *harmadik generációs normák*: Még rugalmasabb ratifikálási feltételek és még magasabb védettségi szint jellemzi a harmadik generációs normákat. 1-1 kockázatot szabályoznak, pl.: rokkantság, munkahelyi balesetre és foglalkozási megbetegedésre vonatkozó egyezmények.

Az ILO működésének alapjait a Philadelphiai Nyilatkozat mellett az alábbi két alapdokumentum rögzíti:

- 1998. június 18-án Genfben elfogadott *Nyilatkozat a munka világára vonatkozó alapvető elvekről és jogokról*. Az 1998. évi Nyilatkozat meghatározza az ILO működésének 4 alapelvét. Ezen alapelvek a következők:
 - az egyesülési és szervezkedési szabadság biztosítása,
 - a kényszermunka tilalma,
 - a gyermekmunka felszámolása, valamint
 - a foglalkoztatási diszkrimináció megszüntetése.
- 2008. június 10-én Genfben elfogadott *Nyilatkozat a szociális igazságosságról a méltányos globalizációért*. A 2008. évi Nyilatkozat kijelöli az ILO tevékenységének 4 stratégiai célkitűzését, amelyek a következők:
 - a foglalkoztatás elősegítése,
 - szociális védelem (beleértve a szociális biztonságot és a munkavédelmet is) erősítése és fejlesztése,
 - szociális párbeszéd és tripartizmus támogatása,
 - a munka világára vonatkozó alapvető elvek és jogok tiszteletben tartása.

Kiemelt jelentőségű továbbá a 2009. június 19-én Genfben elfogadott, a „*Fellendülés a válságból: globális foglalkoztatási paktum*” című nyilatkozat. A dokumentum célja, hogy útmutatóul szolgáljon a fellendülést elősegítő olyan nemzeti és nemzetközi gazdaságpolitikák

részére, amelyek ösztönzik a munkahelyteremtést, és védelmet nyújtanak a munkavállalók és családjaik részére. A Paktum számos olyan válságkezelő intézkedést javasol, amelyek – a szociális védelem biztosítása mellett – megőrzik a munkahelyeket, fenntartják a vállalkozásokat és elősegítik a munkahelyteremtést, de egyúttal kellő teret adnak a nemzeti sajátosságok figyelembe vételére is. A Paktum sürgeti a pénzügyi szektor olyan globális felülvizsgálati és szabályzó rendszerének felállítását, amely a reálgazdaságot támogatja, elősegíti a fenntartható vállalkozásokat, a tisztességes munkát, továbbá védi az emberek megtakarításait és nyugdíját, és szorgalmazza a protekcionizmustól mentes szabályozott kereskedelmet.

Szervezete

A szervezet székhelye Genfben található. *Tripartit működési típus* jellemző rá, ezért a szervezetében az alábbi szereplők jelennek meg: kormány, munkavállalók, munkáltatók.

A munkafórumai az alábbiak:

- Nemzetközi Munkaügyi Konferencia,
- Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgatótestülete,
- Nemzetközi Munkaügyi Hivatal.

Nemzetközi Munkaügyi Konferencia (International Labour Conference)

Legfőbb *döntéshozó és normaalkotó* szerve az ILO-nak.

Tagjai: A Konferencia tripartit, országonként 2 fő kormányképviselő és 1-1 fő munkaadói és munkavállalói képviselő, továbbá tanácsadók és más nemzetközi szervezetek megfigyelői vesznek részt munkájában.

A Konferenciának *egy elnöke és három alelnöke van*. Az elnököt, akit általában a kormányküldöttek közül választanak, a plenáris ülés választja. A három alelnököt tagozatonként (kormány, munkaadói és munkavállalói) választják, a Konferencia főtitkári funkcióját a Hivatal főigazgatója hivatalból tölti be.

A bizottságok elnökül kormányképviselőt választanak, a két alelnököt a bizottság munkaadói, illetve munkavállalói tagozata külön-külön választja. A Konferencia és a bizottságok elnökei megválasztásánál a rotáció és az igazságos földrajzi megoszlás elvét veszik figyelembe. A Konferencián három tagozat működik; kormányzati, munkaadói és munkavállalói tagozat, melyek külön-külön választják meg tisztségviselőiket. A bizottságok is háromoldalúak.

A szavazás menete: Rendszerint szótöbbséggel történik. Minősített kétharmados szavazattöbbségre meghatározott esetekben van szükség tagfelvétel, a költségvetés megszavazása, küldött vagy szaktanácsadó mandátumának el nem fogadása, egyezmény vagy ajánlás feletti zárószavazás esetén. Minden küldöttnak egy szavazata van, amely szerint a plenáris ülésen a kormányküldöttek (országonként 2-2) rendelkeznek az összes szavazatok felével, a munkaadói és munkavállalói küldöttek (országonként és tagozatonként 1-1) a másik felével. Szavazati joggal a teljes ülésen csak a küldöttek rendelkeznek, de jogukat távollétükben átruháztatják valamelyik tanácsadójukra.

A Konferenciának az alábbi *feladatai* vannak:

- dönt az új tagállamok felvételéről,

- módosíthatja az Alapokmányt és saját szabályzatát,
- dönt a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal székhelyéről,
- jóváhagyja a szervezet éves programját és költségvetését,
- dönt bármilyen kérdés napirendre tűzéséről,
- megválasztja tisztségviselőit,
- bizottságokat hoz létre,
- nemzetközi munkaügyi egyezményeket és ajánlásokat fogad el,
- jóváhagyja a regionális konferenciák szabályzatát.

A napirend állandó és esetenkénti kérdésekből áll. Állandó napirendi pontok az alábbiak:

- Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójának jelentése,
- pénzügyi, költségvetési és programkérdések,
- nemzetközi munkaügyi egyezmények és ajánlások végrehajtásának vizsgálata.

A konferencián *állandó és esetenkénti bizottságok* működnek.

- Állandó bizottságok:
 - *Pénzügyi, költségvetési és programbizottság:* Kétévenként tárgyalja az ILO programját és költségvetését, a közbenső években pedig a szükséges módosításokkal foglalkozik;
 - *Egyezmények és ajánlások végrehajtásával foglalkozó bizottság:* Ez a Konferencia egyik legfontosabb bizottsága. A munka menete két részből áll: (1) általános vitából, (2) az egyezmények végrehajtásának a kormányoktól történő számonkéréséből.
Az általános vita tárgyát évente más-más, de általában jelentős egyezmény vagy egyezménycsoport végrehajtásának megvitatása képezi. Az ILO Alapokmánya értelmében a kormányok évente jelentést készítenek az általuk megerősített egyezmények végrehajtásáról. A jelentések másolatát kötelesek megküldeni országuk munkaadói és munkavállalói szövetségeinek. Ezek észrevételeket, megjegyzéseket tehetnek a jelentésekre. A konferenciát megelőzően a jelentéseket egy külön erre a célra létrehozott szakértői bizottság megvizsgálja. A jelentések és a csatolt jogszabályok alapján a bizottság ellenőrzi az egyezmények végrehajtását;
 - *Határozati bizottság:* Ez a bizottság a Konferencia politikai bizottságának is nevezhető. Minden küldött jogosult (részletes szabályok alapján) az ILO tevékenységével kapcsolatosan bármilyen általa fontosnak ítélt kérdésben vagy kérdésekben határozati javaslatot betervezni;
 - *Mandátumvizsgáló bizottság:* A bizottság a küldöttségek megbízólevelei ellen beadott panaszokkal foglalkozik;
 - *Javaslattevő bizottság:* Ez lényegében a Konferencia szervező bizottsága.
Feladata: a létesítendő bizottságok és a napi munkaprogramok meghatározása.
- Esetenkénti bizottságok: Ezek szakbizottságok, amelyek kétféleképpen lehetnek:
 - *Nemzetközi munkaügyi norma (egyezmény, ajánlás) kidolgozására alakított bizottság:* Az előkészítő munkát a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal végzi oly módon, hogy a tagállamoktól kapott vélemények, javaslatok alapján a bizottsági a munka alapjául elkészíti a norma (egyezmény vagy ajánlás) tervezetét. A bizottságok által kidolgozott normákról a Konferencia a plenáris ülés keretében szavaz. Az ILO Alapokmánya szerint a kormányok kötelesek az elfogadott okmányokat az elfogadástól számított egy éven belül bemutatni országuk törvényhozásra jogosult szervének (országgyűlés).

- *Általános jelentőségű szociál- és gazdaságpolitikai kérdések megvitatására alakított bizottság.*

A bizottságok általában hármastagúak és a résztvevők száma nincs korlátozva, azonban a pénzügyi és költségvetési bizottságban csak kormányképviselők vehetnek részt. Ennek oka, hogy a szervezet fenntartásának költségeit a kormányok viselik. A bizottságok az egyszeri megvitatás módszerét alkalmazzák, kivéve az egyezmények és ajánlások kidolgozásával foglalkozókat, amelyek többnyire a kétszeri megvitatás módszerét alkalmazva a tervezeteket a Konferencia két egymást követő ülészakán vitatják meg, és ez után döntenek véglegesen a tervezett okmány sorsáról.

Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgatótestülete (Governing Body)

A konferenciák közötti időszakban a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal munkáját az Igazgatótestület (Governing Body, a továbbiakban GB) irányítja. Operatív tevékenységet végez, a legfőbb feladata, hogy egy-egy nemzetközi konferencia között irányítja az ILO működését. Élére évente új elnököt választanak.

Tagjai: Az Igazgatótestületnek 56 rendes tagja van, amelyből 28 a kormányokat, 14-14 egyénileg megválasztott tag pedig a munkaadókat, illetve a munkavállalókat képviseli. A GB-nek 10, az ún. főbb ipari országokat (Németország, Egyesült Királyság, Franciaország, Olaszország, Japán, Oroszország, India, Kína, Brazília, Amerikai Egyesült Államok) képviselő kormány állandó tagja, a többi tagot háromévente választják. A rendes tagok mellett a testületnek 66 helyettes tagja van (28 kormányzati, 19-19 munkaadói, illetve munkavállalói).

Hatásköre:

- saját ügyrendjének megállapítása,
- a Konferencia napirendjének megállapítása és előkészítése,
- a Konferencia helyének meghatározása,
- a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójának megválasztása,
- a gazdaságilag legjelentősebb 10 ország meghatározása,
- bizottságok létrehozása és tagjainak megválasztása,
- saját tisztségviselőinek megválasztása,
- Nemzetközi Munkaügyi Hivatal tisztviselői kiválasztási szabályainak megállapítása,
- az ipari bizottságok üléseinek és napirendjének jóváhagyása.

Az Igazgatótestület *évente három alkalommal* ül össze. Munkáját plenáris ülés formájában és egymást követő szakmai szekciók keretében végzi.

Nemzetközi Munkaügyi Hivatal (International Labour Office)

A szervezet titkársága, hivatala, kutatási központja a Genfben székelő Nemzetközi Munkaügyi Hivatal. Élén a főigazgató áll. A genfi központban mintegy 2000 tisztviselő dolgozik, több mint 100 nemzet képviselőjében.

Világszerte mintegy 40 kihelyezett irodája működik, a multidiszciplináris tanácsadó irodák, regionális hivatalok, területi, illetve nemzetközi szervezetek mellett működő irodák, továbbá nemzeti levelezők. Technikai együttműködési programokban mintegy 600 szakértőt foglalkoztat.

A Hivatalhoz kapcsolódó intézmények: a Munkaügyi Tanulmányok Nemzetközi Intézete (Genf) és a Nemzetközi Oktatási Központ (Torino). A szervezet szoros kapcsolatot tart fenn a Nemzetközi Társadalombiztosítási Egyesülettel.

ILO Egyezmények végrehajtásának ellenőrzési mechanizmusai

Kettő módszer van:

- *ellenőrzés rendszeres módja*: A ratifikáló állammal szemben ellenőrzés. Az állam jelentést készít arról, hogyan érvényesül, amit vállalt.
- *ellenőrzés speciális módszere*: Hivatalból ellenőrzés, ha nem megfelelően teljesítik a kötelezettségeiket a ratifikáló államok.

Migráns személyek szociális biztonságát érintő ILO normák

Az ILO normák között mindig is kiemelt helyet foglalt el *a migráns személyek szociális biztonságát garantáló jogok védelme*. A migráns munkavállalók szociális jogait védő, első ILO koordinációs egyezményt 1925-ben fogadták el: ez az ILO 19. számú egyezménye az „Egyenlő Bánásmódról” (Baleseti Kompenzáció), amely az egyezményhez csatlakozó országok állampolgárai tekintetében kimondja az egyenlő bánásmód elvét az üzemi balesetekkel kapcsolatban.

A migráns személyek „Nyugdíjjogosultságának Fenntartásáról” szóló 48. számú egyezményt 1935-ben fogadták el. Ez az egyezmény biztosítja a nyugdíjak exportálhatóságát, azok felhalmozhatóságát, valamint az arányos (pro rata temporis) megállapítást és kifizetést.

Az egyik különösen fontos, alapvető szociális biztonsági kérdéseket tárgyaló egyezmény a „Szociális Biztonság Minimum Standardjairól” szóló 102. számú egyezmény (1952). Ez volt az első olyan egyezmény, amely felállította a szükséges szociális biztonsági standardokra vonatkozó alapvető követelményeket.

A külföldön munkát vállaló személyek gyakran abban a helyzetben találják magukat, hogy legális munkavállalásuk és járulékfizetésük ellenére nem kapják meg ugyanazokat az ellátásokat, mint az adott ország állampolgárai. Fennáll annak a veszélye, hogy otthon elveszítik jogosultságaikat külföldi tartózkodásuk miatt, ugyanakkor munkavégzésük országában sem kapnak ellátásokat. Ez történhet állampolgárságuk vagy letelepedésük hiánya, illetve foglalkoztatottságuk idejének rövidege miatt. Számukra ezért kiemelkedően fontos, hogy jogilag szabályozzák az egyes ellátásokhoz való hozzáférésüket, és a megszerzett jogosultságok megtartását hazatérésük esetén. Az ILO is felismerte e problémák súlyát, ezért a vándormunkásokat védő tevékenységének nagyon fontos elemeit képezik a szociális biztonságról szóló egyezmények.⁷⁹

A migránsok nyugdíjjogosultságának megőrzéséről szóló egyezmény (1935)

A vándormunkások szociális jogosultságait védő egyezmények közül időben az első az 1935-ben elfogadott 48. számú egyezmény, amely a migránsok nyugdíjjogosultságának megőrzéséről szól.⁸⁰ Az egyezményben részes államok a rokkantsági, öregségi, özvegyi és árvasági nyugdíjbiztosításban megszerzett és megszerzés alatt álló jogok fenntartására,

⁷⁹ Cholewinski, R (1997): *Migrant Workers in International Human Rights Law: Their Protection in Countries of Employment*. Oxford: Clarendon Press, 113. o.

⁸⁰ Az ILO 48. sz. Egyezménye a rokkantsági, öregségi, özvegyi és árvasági biztosításban szerzett jogok fenntartására irányuló nemzetközi viszonyosság létesítéséről, 1935.

összeszámítására és az ellátások külföldre történő folyósítására vállalnak kötelezettséget, de csak viszonyosság esetén.

Az egyezmény ratifikálásának propagálását 1982-ben felfüggesztették, mivel azt az akkor elfogadott 157. számú egyezmény váltotta fel. Ma ezen egyezmény elsősorban abból a szempontból fontos, hogy a Jugoszlávia szétesésével létrejött államok mind részesei,⁸¹ és egymás állampolgárainak tekintetében ez alapján biztosítják az ellátásokat.

A szociális biztonság minimum standardjairól szóló egyezmény (1952)

Az 1952. június 28-án elfogadott, a szociális biztonság minimum standardjairól szóló egyezmény az *ILO szociális biztonságot érintő tevékenységének központi dokumentuma*. Az egyezmény gyakorlati jelentőségét elsősorban az adja, hogy pontosan meghatározza a kockázati események és az ellátások egyes típusait – a vándormunkások számára védelmet nyújtó rendelkezéseinek hatálya azonban igen szűk. Mindazonáltal, 41 csatlakozott állammal egy viszonylag széles körben elismert egyezmény, amely ha nem is túl részletesen, de legalább utal a vándormunkások jogi helyzetére.

Ez az első nemzetközi dokumentum, amely a szociális biztonság minimum szabályait fogalmazza meg. Az Egyezmény azt a nehéz feladatot tűzte ki célul, hogy eltérő társadalmi és jogi hagyományokkal rendelkező, és rendkívül különböző gazdasági fejlettségi szinten álló országok számára adjon egységes iránymutatásokat, illetve határozzon meg egységes követelményeket a szociális biztonsági rendszereik kialakítására. Az egységes követelmények két szempontból is megjelennek az Egyezményben: egyrészt az ellátórendszer felépítését, ezen belül különösen az ellátások típusait, a jogosultsági szabályokat illetően, másrészt pénzbeli ellátások esetében az ellátások összegének minimális szintjét meghatározva.

Szerkezetét tekintve *15 részre* tagozódik:

- I. rész: Általános rendelkezések, fogalmak
- II.-X. rész: egyes ellátások, azok szabályai. Ebben a 9 részben 9 kockázati kör van, és az 5-9 kötelező körök, a *kemény mag* részét képezik:
 - egészségügyi szolgáltatások
 - keresőképtelenség
 - anyaság
 - családi támogatás
 - *időskor*
 - *családfenntartó halála*
 - *rokkantság*
 - *munkahelyi baleset és foglalkozási megbetegedések*
 - *munkanélküliség*
- XI-XIV. rész: speciális szabályok
 - folyósítás részletszabályai
 - összegek
 - fellebbezéshez való jog
 - állampolgárság és állandó lakhely eltér
- XV. rész: záró rendelkezések

⁸¹Az Egyezményt aláíró tagállamok Szlovénia, Horvátország, Bosznia-Hercegovina, Macedónia, Szerbia és Montenegró, Olaszország és Izrael. Spanyolország, Hollandia és Lengyelország felmondta az Egyezményt, éppúgy, mint Magyarország, amely utóbbi 1937-ben írta alá és 1983-ban mondta fel.

- a külföldiek ellátásai
- az ellátások felfüggesztése
- jogorvoslatok
- az ellátások finanszírozása
- a szociális biztonság igazgatása
- a részes államok jelentései.

Az egyezmény átfogja a kockázatok széles körét, továbbá meghatározza azt az ellátási minimumot, amelyet az egyezményt elfogadó országnak az adott kockázatterületen el kell érnie. Lehetővé teszi, hogy a kevésbé fejlett országok akkor is ratifikálhassák, ha ezt a szintet csak bizonyos meghatározott idő alatt, fokozatosan érik el.

Az ellátások mértékének számítására az Egyezmény három modellt állít fel, amelyek alkalmazása közül a részes államok választhatnak.

- Az első modell, ami az Egyezmény 65. cikkében található, a keresethez mért ellátások számítási módját tartalmazza, tehát azt a megoldást, ahol a biztosított, illetve hozzátartozói ellátás esetében a biztosított eltartó hozzátartozója korábbi jövedelméhez mérten állapítja meg az ellátások mértékét.
- A második, a 66. cikkben szabályozott modell az általános megállapításának szabályait alkalmazza, tehát azt a rendszert, amikor minden biztosított ugyanakkora összegű ellátásra jogosult.
- A 67. cikkben szabályozott harmadik megoldás az általános (univerzális) rendszerre épül, amely szerint az adott országban minden rezidens személy ugyanolyan mértékű ellátásra jogosult, akinek a jövedelme nem ér el egy bizonyos szintet.

Az ellátások mértékének a kiszámításához a XI. rész tartalmaz egy táblázatot. A táblázat azokat a százalékos arányokat adja meg, amelyeket a – fenti három módszer valamelyikével kiszámított – jövedelemhez mérten az ellátás összegének el kell érnie. Tehát az adott ellátás (pl. táppénz) összegének kell elérnie a korábbi jövedelem meghatározott (pl. táppénz esetében 45) százalékát

1. sz. táblázat: Rendszeres kifizetések normál (standard) kedvezményezettek részére

<i>Fejezet</i>	<i>Kockázat</i>	<i>Standard ellátott</i>	<i>Ellátás jövedelemhez mért aránya (%)</i>
III.	Betegség	Férfi feleséggel és két gyerekkel	45
IV.	Munkanélküliség	Férfi feleséggel és két gyerekkel	45
V.	Időskor	Férfi nyugdíjas korú feleséggel	40
VI.	Munkahelyi baleset		
	Munkaképtelenség	Férfi feleséggel és két gyerekkel	50
	Rokkantság	Férfi feleséggel és két gyerekkel	50
	Haláleset (túlélés)	Özvegyasszony két gyerekkel	40
VIII.	Anyaság	Nő	45
IX.	Rokkantság	Férfi feleséggel és két gyerekkel	40
X.	Haláleset (túlélés)	Özvegyasszony két gyerekkel	40

Az Egyezmény szövegében az alábbi *alapelvek* tükröződnek:

- Meghatározott ellátások garانتálása.
- Önkormányzatiság elve, tripartit részvétel az igazgatásban.
- Állami garancia elve (ellátások kifizetésére és adminisztráció biztosítására).

- Kollektív finanszírozás elve (tb járulékok vagy adófizetés útján).

Rugalmas szabályok vonatkoznak az Egyezmény ratifikálására annak érdekében, hogy a kevésbé fejlett országok is csatlakozhassanak. Az egyes ellátásokat szabályozó részek közül elegendő háromnak az elfogadása, azzal a megszorítással, hogy az Egyezmény „kemény magját”, legfontosabb tartalmi rendelkezéseit alkotó részek közül egyet legalább kötelező elfogadni. Ez a „kemény mag” a következő részekből áll:

- IV. fejezet: Munkanélküli ellátás
- V. fejezet: Öregségi ellátás
- VI. fejezet: Munkahelyi baleset esetén járó ellátás
- IX. fejezet: Rokkantsági ellátás
- X. fejezet: Hátramaradotti ellátás

Az Egyezmény tehát biztosítja a lehetőséget, hogy a ratifikáló tagállamok ne valamennyi ellátás vonatkozásában vállaljanak kötelezettséget, hanem egy minimumcsomag elfogadásával is ratifikálhassák az egyezményt, ezt nevezzük *részleges ratifikációnak*. Értelemszerűen a csatlakozáshoz az általános és a valamennyi ellátás tekintetében közös jogi kereteket biztosító előírásoknak (I. fejezet általános rendelkezések; XI. fejezet a rendszeresen folyósított pénzbeli ellátások kiszámításának szabályai; XII. fejezet a nem lakóhelyük szerinti államok polgárainak egyenlő elbírálása; XIII. fejezet közös rendelkezések és XIV. fejezet vegyes rendelkezések) való megfelelés objektív és nem választható kötelezettséget jelent valamennyi állam számára. Ezek a rendelkezések azoknak az általános, illetve a kiegészítő szabályoknak az összességét tartalmazzák, amelyek az Egyezmény végrehajtásának egységességét, és egységes szempontrendszert megalapozó számonkérhetőségét alapozzák meg.

Magyarország még nem ratifikálta az ILO 102-es egyezményt.

1952-t követően az ILO 102-es egyezményét revízió alá vették, és jelentősen megemelték a vállalandó minimumokat.

Az egyenlő bánásmódról a szociális biztonság területén szóló egyezmény (1962)

A vándormunkások szociális ellátásokhoz egyenlő esélyekkel történő hozzáféréseinek részletes szabályait a 118. számú ILO egyezmény⁸² tartalmazza. Ez az egyezmény már jóval részletesebb az előbb tárgyaltnál. Célja, hogy a szociális biztonság felsorolt ágazataiban az egyezményhez csatlakozó államok egymás állampolgárainak egyenlő bánásmódot biztosítsanak. A szociális biztonság következő területeit sorolja fel:

- orvosi ellátás,
- táppénz,
- anyasági járadék,
- rokkantsági járadék,
- öregségi járadék,
- hátramaradt családtagok járadéka,
- üzemi ártalmak esetén járó járadék,
- munkanélküliségi járadék és

⁸² Az ILO 118. sz. Egyezménye a belföldiek és külhonosok egyenlő elbírálásáról a társadalombiztosítás területén, 1962.

- családi járadék.

A csatlakozó államok ezek közül kiválaszthatják, hogy mely területeken biztosítják az egyenlő bánásmódot a külföldieknek és melyeken nem. Az ellátások nyújtását nem lehet az országban töltött idő hosszától függővé tenni, kivéve az egyéni hozzájáruláson alapuló ellátások esetén – azonban az orvosi ellátást, a táppénzt, az üzemi ártalmak esetén járó járadékot és a családi járadékot mindenki számára biztosítani kell, igaz csak viszonyosság esetén.

A *viszonyosság* az egyezmény vonatkozásában nem csak azt jelenti, hogy a vándormunkás származási országa is csatlakozott az egyezményhez, hanem kimondottan a felmerült kockázati csoportra vonatkozóan kell elfogadnia azt. Ez a szigorúság az egyezmény egyik legnagyobb hiányossága, így ugyanis nem tekinthető másnak, mint egy olyan keretajánlásnak, amely kétoldalú szociális biztonsági megállapodásokat helyettesít. Sőt, az egyezmény külön utal is rá, hogy bilaterális megállapodásokban el lehet térni rendelkezéseitől, ha az nem sérti harmadik államok állampolgárainak a jogait. Annak ellenére tehát, hogy 38 állam ratifikálta,⁸³ ennek az egyezménynek gyakorlati jelentősége csupán abból adódik, hogy a hontalanok és a menekültek számára mindig biztosítani kell a benne foglalt jogokat.

A munkahelyi baleset és foglalkozási megbetegedések esetén nyújtandó ellátásokról szóló 121-es egyezmény (1964)

Az egyezmény átfogó védelemre törekszik: ki kell terjedni a védelemnek a ratifikáló tagállamban a köz-és magánszférában foglalkoztatott összes bérből előre. Ez alól két kivétel van:

- kizárhat bizonyos csoportokat a ratifikáló tagállam: pl. otthoni munkavállalók, vállalkozónál foglalkoztatott időleges külső alkalmazottak. Azonban a kivételek nagyságrendje nem haladhatja meg a bérből és fizetésből élő személyek 10 %-át.
- a ratifikáló tagállam időleges derogációt is kérhet abban az esetben, ha a gazdasági és egészségügyi forrásai nem elegendőek még a teljes körű védelem biztosításához.

A védett kockázatok körének át kell fognia a munkahelyi balesetek és a foglalkozási megbetegedések széles körét. Az ellátásoknak minden esetben ki kell terjedni az egészség helyreállítására szolgáló szolgáltatások nyújtására, a munkaképtelenség, a rokkantság és a családot eltartó személy halála esetén nyújtandó egyéb ellátásokra. A pénzügyi ellátásoknak ki kell terjedni a keresőképtelenség tartós vagy átmeneti eseteire, a rokkantság esetére. Ha az érintett állapota miatt állandó gondozásra, segítségre szorul, erre tekintettel meg kell emelni a pénzügyi ellátást. Ellátást kell nyújtani az érintett halála esetén a hátramaradt rokkantnak, a támogatásra szoruló özvegynek, és az elhunyt gyermekeinek. A pénzügyi ellátás mértékének hatékonynak kell lennie, a mérték meghatározása során a ratifikáló állam az érintett megelőző korábbi béréhez viszonyít, vagy pedig egy a felnőtt férfiak béréhez viszonyított mércé meghatározásával állapítja meg az összeget.

Az államnak kötelezettséget kell vállalnia, hogy megfelelő intézkedéseket tesz a munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére, szolgáltatásokat nyújt az érintettek readaptációjához, és megkönnyíti a rokkantak megfelelő munkahelyen történő elhelyezkedését.

⁸³Magyarország ezt az egyezményt sem ratifikálta.

A 121-es egyezményhez tartozik az ugyanakkor elfogadott 121-es számú ajánlás is.

A rokkantaknak, az időskorúaknak és a hátramaradt hozzátartozóknak nyújtandó ellátásokról szóló 128-as számú egyezmény (1967)

Ezen egyezmény megemelte a 102-es egyezményben rögzített, az időskori, rokkantsági, az eltartó halála esetén hátramaradt hozzátartozóinak nyújtandó ellátásokra vonatkozó minimális normákat.

Ezen egyezményt is lehet részlegesen ratifikálni. A három kockázati körből (rokkantság, időskor, hátramaradt hozzátartozók) elég egy vagy két területre vonatkozó minimumstandardokat elfogadni.

A védett személyi körrel kapcsolatban három lehetőséget kínál az egyezmény:

- ha a bérből élőket kívánja az adott ország védelem alá vonni, akkor a védelemnek ki kell terjednie az összes bérből élőről (beleértve a szakmunkástanulókat is),
- ha a gazdaságilag inaktívak meghatározott csoportját vonják védelem alá, akkor a védelemnek ki kell terjednie ezek meghatározott csoportjaira, de az összes gazdaságilag aktív legalább 75 %-ára,
- ha a rezidenseket vonják védelem alá, akkor vagy az összes rezidensre, vagy pedig közülük azokra, akiknek a megélhetési forrásai nem haladnak meg egy jogszabályban meghatározott szintet.

Az egyezmény három kockázati körrel rendelkezik:

- *Rokkantságról*: minden olyan képességcsökkenést ért ez alatt az egyezmény, amely meghatározott mértékben akadályozza az érintett személy szakmájának gyakorlását, legyen az állandó vagy átmeneti.
- *Időskorúakról*: a nemzeti jogalkotás által meghatározott életkort kell ez alatt érteni, de nem lehet 65 évnél idősebb. Az egyezmény lehetővé teszi, hogy az adott ország derogációval éljen, ha ezt megfelelő kritériumok indokolják, és ezt alá is tudja támasztani.
- *Túlélő hozzátartozóról*: azokat az özvegyeket és gyermeket kell érteni ez alatt, akik az eltartó halála miatt veszítik el megélhetési forrásaikat.

Az egyezmény megemelte a hátrányos helyzetű személyek readaptációjára szolgáló intézményekkel kapcsolatos követelményeket. A ratifikáló tagállamnak szolgáltatásokat kell létrehozni, amelyek például a rokkantak átképzésére szolgálnak.

A 128-as egyezmény elfogadásával egyidejűleg a 131-es számú ajánlás elfogadásáról döntött az Egyetemes Munkaügyi Értekezlet.

Az orvosi, egészségügyi ellátásokról és a keresőképteleneknek nyújtott támogatásokról szóló 130-as számú egyezmény (1969)

Felemelte az ILO 102-es egyezmény megfelelő fejezetében rögzített minimális normákat.

Az előző egyezményekkel ellentétben ezt *nem lehet részlegesen ratifikálni*. Ennek ellenére bizonyos rendelkezések lehetővé teszik, hogy a mezőgazdaság területén foglalkoztatottak meghatározott csoportjait, alkalmi munkán foglalkoztatott meghatározott rétegeit kizárják a

ratifikáló tagállamok a védett személyek közül abban az esetben, ha gazdasági forrásaik még nem elég fejlettek.

Betegség alatt az okától függetlenül valamennyi kezelésre szoruló állapotot kell érteni.

A védett személyek körével kapcsolatban a ratifikáló állam három lehetőség közül választhat:

- ha a bérből élőket vonja védelem alá, akkor annak át kell fognia az összes bérből élőket,
- ha a gazdaságilag inaktív rétegek meghatározott csoportját kívánják védelem alá vonni, akkor ezeknek legalább 75 %-át kell védenie a rendszernek, beleértve az érintettek házasátársát és gyermekeit,
- ha a rezidensek meghatározott kategóriáit vonják védelem alá, akkor az összes rezidensnek legalább a 75 %-át kell védelem alá vonni.

Az egészségügyi ellátásoknak az adott ország jogszabályai által előírt összes gyógyító ellátást, illetve megelőző természetű ellátásokat is magában kell foglalnia. A szolgáltatásokat általános felkészültséggel rendelkező orvosoknak, vagy szakorvosoknak kell nyújtaniuk. Az ellátásoknak át kell fognia az orvos által felírt gyógyszereket, orvosi segédeszközöket, kórházi kezelést, fogászati ellátásokat.

A keresőképtelenség esetén nyújtandó pénzbeli ellátások tekintetében a védett személyek körének ki kell terjedni az összes bérből élőre vagy az aktív népesség meghatározott csoportjaira, de legalább 75 %-ára vagy minden olyan rezidensre, akinek a megélhetési forrása a keresőképtelenség esetén nem halad meg egy jogszabályban előírt meghatározott szintet.

A 130-as egyezményt kiegészíti az ugyanazon az ülésen elfogadott 134-es számú ajánlás.

A társadalombiztosítási jogok fenntartásáról szóló egyezmény és ajánlás (1982)

Az ILO Egyetemes Munkaügyi Értekezletének 68. ülészakán elfogadott 157. számú egyezmény⁸⁴ a megszerzett és megszerzés alatt álló szociális jogok fenntartására és érvényesítésére irányul. Ez szintén kiemelt jelentőségű a vándormunkások számára, ugyanis gyakran előfordul, hogy a nem megfelelő hosszúságú letelepedés vagy hazatérésük miatt elesnek olyan jogosultságoktól, amelyek egyébként őket megilletnék. Ezért az egyezmény egy olyan nemzetközi rendszer kiépítését írja elő, amely lehetővé teszi a jogosultságok fenntartását, és külföldre történő kifizetésüket.

A 157. számú egyezmény a 118. számúval megegyezően sorolja fel a társadalombiztosítás azon ágait, amelyekre hatálya kiterjed. Lehetőségük van ugyanakkor a csatlakozó államoknak arra, hogy ezek tartalmát kétoldalú egyezményekben pontosítsák vagy módosítsák. Az egyezmény azonban – az előzőleg tárgyalaton túlmenően – nem csak a formális egyenlőséget követeli meg, hanem a jogok gyakorlásának módjait is tartalmazza. Meghatározza, hogy mely állam jogszabályait kell alkalmazni egyes esetekben (5. cikkely), lefekteti a jogosultsági idők összeszámításának módját (7. cikkely), továbbá azt, hogy a jog szerint járó pénzbeli ellátásokat tartózkodási helyre való tekintet nélkül folyósítani kell (9. cikkely (1) bekezdés). Az egyezmény pontosabb szabályaival magas szintű védelmet

⁸⁴ Az ILO 157. sz. Egyezménye a társadalombiztosítási jogok fenntartása érdekében létrehozott nemzetközi rendszerről, 1982.

biztosíthatna a vándormunkások számára, azonban – talán éppen ezért – eddig összesen három ország, a Fülöp-szigetek, Spanyolország és Svédország ratifikálta az egyezményt.⁸⁵

Az egyezménnyel egy időben elfogadott 167. számú ajánlás⁸⁶a szerzett és megszerzés alatt álló jogok biztosítására megkötött kétoldalú megállapodásokhoz nyújt mintákat. Ezekben a különböző ellátásokra vonatkozóan határozzák meg a jogok biztosításának lehetséges módszereit, figyelembe véve, hogy a különböző államok nagyon eltérő rendszereket hoztak létre. Az ajánlás gyakorlati jelentőségét nehéz felmérni, hiszen jogilag nem kötelező, de jól használható mintákat ad a kétoldalú megállapodások megkötéséhez.

II.2.3. Az Európa Tanács

Az Európa Tanácsot 1949-ben alapította 10 állam. 2015-ben tagjainak száma 47. A tagállamok között nyugat-, közép- és kelet-európai államok egyaránt jelen vannak. Magyarország 1990-ben vált az Európa Tanács tagjává.

A szervezetbeli tagság megköveteli a szociális jogok védelmét és a szociális kohézió fejlesztését. A koordináció területén az egyezményeket általában egy Szociális Biztonsági Szakértőkből álló Bizottság készíti elő, majd az Európa Tanács szerve, a Miniszterek Bizottsága fogadja el. A szociális biztonság területén a következőkben ismertetett multilaterális egyezmények kerültek kidolgozásra, illetve elfogadásra.

Európai Átmeneti Egyezmény a Szociális Biztonság keretében megszervezett öregségi, rokkantsági és hozzátartozói nyugellátási rendszerekről

Az egyezmény 1954-ben lépett hatályba. Ez tekinthető az Európa Tanács tagállamai közötti szociális biztonsági koordinációt elősegítő első egyezménynek. Az egyezmény tárgyi hatálya az öregségi, rokkantsági és hozzátartozói nyugellátásokra – kivéve a temetési segélyt – terjed ki. Ugyanakkor az egyezmény hatálya nem terjed ki a baleseti saját jogú és baleseti hozzátartozói nyugellátásokra.

Habár az egyezmény tartalmaz mind járulék alapú, mind nem járulék alapú megoldásokat, *mégsem terjed ki a szociális segélyre, az állami alkalmazottakra és a háborús sérültekre.*

Az Átmeneti Egyezmény *kiemelt célja* a migráns személyek szociális biztonsági ellátásaira vonatkozó egyenlő bánásmód megteremtése. Az egyenlő bánásmód elvét (viszonosság) minden, az egyezményhez csatlakozó állam polgárával kapcsolatban alkalmazni kell. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy amennyiben az egyik szerződő állam polgára a saját államából („eredeti állam”) elköltözik egy másik tagállam területére („fogadó állam”), akkor a migráns személyt ugyanolyan feltételekkel illetik meg a szociális biztonsági ellátások a fogadó állam területén, mint a fogadó állam állampolgárát. Ugyanakkor, az egyenlő bánásmód elve nem minden esetben alkalmazható automatikusan, hiszen bizonyos ellátások folyósítását az adott állam bizonyos jogszerű tartózkodáshoz, mint jogosító feltételhez kötheti. Jó példa erre a nem járulékfizetésen alapuló rokkantsági nyugdíj.

⁸⁵Az utóbbi két állam bilaterális (kétoldalú) megállapodást kötött az ILO egyezményben garantált jogok gyakorlásának előmozdítása érdekében. A kétoldalú megállapodás jelentőségét csökkenti, hogy mindkét szerződő állam az EU koordinációs rendeletek hatálya alá tartozik.

⁸⁶Az ILO 167. sz. Ajánlása a társadalombiztosítási jogok fenntartása érdekében létrehozott nemzetközi rendszerről, 1982.

Az Átmeneti Egyezmény biztosítja továbbá, hogy az egyezményhez csatlakozó államok bármelyike által aláírt bilaterális vagy multilaterális egyezmények egyidejűleg kiterjednek az Átmeneti Egyezményt aláíró valamennyi állam polgárára is. Például, ha az egyezmény tagállamának egyik állampolgára elhagyja a saját országát (A ország), és elköltözik egy másik tagállam (B állam) területére, majd később elköltözik egy harmadik tagállamba (C állam), akkor a „B” és a „C” állam között létrejött szociális biztonsági koordinációra vonatkozó bilaterális egyezmény hatálya kiterjed az „A” állam állampolgáira is. A viszonyosság, illetve az egyenlő bánásmód elvéből következően – a „B” és „C” államok közötti megállapodás alapján – az „A” állam migráns polgárát úgy tekintik, mintha ő a „B” és „C” állam állampolgára lenne, és a „B” és „C” államok polgáraihoz hasonlóan megilletik az egyezményből származó előnyök.

Európai Átmeneti Egyezmény a Szociális Biztonság keretében megszervezett nem öregségi, rokkantsági és hozzátartozói nyugellátási rendszerekre vonatkozóan

Ez az Egyezmény is 1954-ben született. Az egyezmény kiterjeszti az egyenlő bánásmód elvét az öregségi, rokkantsági és hozzátartozói ellátásokon kívüli ellátásokra, így az egészségügyi szolgáltatásokra, a betegségi és anyasági (pénzbeli) ellátásokra, a munkanélküli ellátásokra, a temetési ellátásokra a baleseti ellátásokra és a családi pótlékra. Ez az Átmeneti Egyezmény követi az előzőleg tárgyalt Átmeneti Egyezmény hatályát és szerkezetét, találhatunk azonban egy lényeges eltérést: a második Átmeneti Egyezményben rögzített főszabály (kivéve a baleseti ellátásokat) szerint a kérdéses migráns személynek állandó lakóhellyel kell rendelkeznie abban a tagállamban, ahol az ellátást igényli. Az egyik ok, amiért két különböző Átmeneti Egyezmény került elfogadásra az, hogy néhány aláíró állam csak az ún. rövidtávú ellátások (mint például a betegségi, anyasági ellátások) összehangolására volt felkészülve, de a tartós (hosszú távú) ellátások (mint például az öregségi nyugdíj vagy rokkantsági nyugdíj) koordinációjára nem.

Európai Egyezmény a Szociális és Orvosi Ellátásról

Ez az egyezmény is 1954-ben lépett hatályba. Az egyezmény kitölti a fentiekben részletesen bemutatott Átmeneti Egyezmények által hagyott űrt. Az egyezmény azokat a szociális ellátórendszereket fedi le, amelyeknél a juttatások odaítélése a rászorultságon, valamint a szükséges források hiányán alapul. Ezek tipikusan – rendszertani szempontból – a szociális segélyezés köréhez tartozó ellátások.

Az egyezmény alapján biztosítják az egyenlő bánásmódot (viszonyosságot) a többi egyezményben részt vevő ország állampolgárai számára, és megkísérik korlátozni azokat az eseteket, amikor a migránsokat csupán azért utasítják ki az adott államból, mert rászorultak és szociális ellátásra van szükségük. Az egyezmény megengedi a szerződő államoknak, hogy megállapítsanak bizonyos minimum tartózkodási időt mielőtt az adott személy megkapja azt a jogot, hogy ne utasíthassák ki csak azért, mert szociálisan rászorult. Az egyezmény ezen felül biztosítja, hogy a kiutasítás csak akkor alkalmazható, ha az valóban szükséges és nem sért humanitárius megfontolásokat.

Európai Egyezmény a Szociális Biztonságról

Ez a megállapodás 1977-ben lépett hatályba. Sokkal átfogóbb koordinációs mechanizmusokat tartalmaz, mint amelyet a fentiekben tárgyalt két Átmeneti Egyezmény tartalmazott. Az egyezmény koordinációra vonatkozó koncepciója meghaladja a klasszikus egyenlő bánásmód (viszonyosság) elvét, és a következő koordinációs elveket rögzíti:

- az alkalmazandó jog meghatározásának elvét,
- a szerzett jogok védelmének elvét és
- az ellátások exportálhatóságának elvét.

Az Európa Tanács Szociális Biztonságra vonatkozó egyezménye nem különíti el a rövid- és hosszú időtartamú ellátások szabályozását, de a tárgyi hatálya az alábbi szociális ellátórendszerekre terjed ki:

- betegségi és anyasági ellátások,
- rokkantsági ellátások,
- öregségi nyugellátások,
- hozzátartozói ellátások,
- foglalkozási betegségekkel kapcsolatos ellátások,
- temetkezési segély,
- munkanélküli ellátás és
- családtámogatási ellátások.

A szélesebb hatókörű Európai Egyezményt (European Convention) az Ideiglenes Egyezmények (Interim Agreements) helyettesítésére szánták. Az Európai Egyezmény létrehozásával egy szélesebb körű koordinációs mechanizmus kifejlesztése volt a cél. Fontos kihangsúlyozni, hogy az Európai Egyezmény intézkedései két részre oszthatók: egyik az azonnal hatályosuló/alkalmazandó rendelkezések csoportja, amelyeket a részes államoknak az Egyezmény ratifikálásának pillanatától kezdve alkalmazniuk kell, míg a másik csoportot az Egyezmény azon rendelkezései alkotják, amelyeket nem azonnal, hanem csak a végrehajtási rendelkezések megalkotása után kell alkalmazni. Fontos kiemelni, hogy az utóbbi esetben – annak ellenére, hogy a felek ratifikálták az Egyezményt – a benne lévő rendelkezések mindaddig nem kötelezőek, amíg a végrehajtásra vonatkozó – másik országgal kötött – bilaterális egyezményt meg nem kötik.

Jegyzőkönyv az Európai Szociális Biztonsági Egyezményhez

A Jegyzőkönyv az Egyezmény személyi hatályát a szerződő állam polgárain – akikre az egy vagy több tagállam között létrejött egyezmény kiterjed – kívül kiterjeszti ezen személyek családtagjaira és hozzátartozóira is. A gyakorlatban a kiterjesztés azt eredményezte, hogy a korábbi Egyezmények személyi hatálya már nem csak a szerződést kötő államok állampolgárait korlátozódik. Ezt a Jegyzőkönyvet 1994-ben fogadták el, de még nem lépett hatályba.

Európai Szociális Karta (Torino, 1961)

Az Európai Szociális Karta az Európa Tanács egyik legfontosabb emberi jogi egyezménye, amelynek célja az állampolgárok alapvető gazdasági és szociális jogainak biztosítása, továbbá ezeknek a Részes Államok általi tiszteletben tartását garantáló ellenőrzési mechanizmust létesít. A Kartát az emberi és szociális jogok biztosításában élenjáró legfejlettebb nyugat-európai országok kormányai írták alá az Európa Tanács égisze alatt, 1961. október 18-án, Torinóban. Felülvizsgálatát követően az 1996-os módosított Európai Szociális Karta, amely 1999-ben lépett hatályba, fokozatosan felváltja az eredeti 1961-es egyezményt.

A Szociális Karta EU-s vonatkozása az Amszterdami Szerződéssel (1997) került előtérbe. A Szerződésbe ugyanis ekkor emelték be a Szociális Kartát, mint a tagállamok által követendő munkavállalói és szociális jogok egyik fő hivatkozási forrását.

Magyarország 1991-ben írta alá az Európai Szociális Kartát és annak Módosító Jegyzőkönyvét, míg a ratifikálásra 1999-ben került sor.

A Karta olyan jogokat biztosít, amelyek az emberek mindennapi életét érintik. Megalkotóinak célkitűzése volt, hogy minden lehetséges – akár nemzeti, akár nemzetközi jellegű – eszközzel arra törekedjenek, hogy olyan feltételek jöjjenek létre, amelyek révén az alábbi jogok és alapelvek ténylegesen megvalósulhatnak:

- Mindenkinek legyen meg a lehetősége megélhetését szabadon választott foglalkozás révén biztosítani.
- Minden dolgozónak joga van az igazságos munkafeltételekhez.
- Minden dolgozónak joga van a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez.
- Minden dolgozónak joga van a maga és családja számára tisztességes életszínvonalat biztosító méltányos díjazáshoz.
- Minden dolgozót és munkaadót megilleti az a jog, hogy gazdasági és szociális érdekei védelmében nemzeti vagy nemzetközi szervezetekben egyesüljön.
- Minden dolgozónak és munkaadónak joga van a kollektív megállapodásra irányuló tárgyalás folytatásához.
- A gyermekeknek és a fiataloknak különleges védelemre van joguk, azokkal a fizikai és morális veszélyekkel szemben, amelyeknek ki vannak téve.
- A dolgozó nőknek anyaság esetén, és a többi dolgozó nőnek – a megfelelő esetben – munkájuk során joguk van különleges védelemhez.
- Mindenkinek joga van a pályaválasztáshoz szükséges tájékozódás megfelelő lehetőségeihez annak érdekében, hogy az elősegítse a személyes adottságainak és az érdeklődésének megfelelő szakma kiválasztását.
- Mindenkinek joga van a megfelelő szakképzéshez.
- Mindenkinek joga van ahhoz, hogy részesüljön a lehető legmagasabb egészségügyi színvonal elérését lehetővé tevő összes intézkedésben.
- Minden dolgozónak és családtagjának joga van a társadalombiztosításhoz.
- Mindenkinek, aki nem rendelkezik megfelelő anyagi eszközökkel, joga van a szociális és egészségügyi segítségre.
- Mindenkinek joga van ahhoz, hogy részesüljön a szociális jóléti szolgáltatásokból.
- A fogyatékos személyeknek a fogyatékoság eredetére és természetére való tekintet nélkül joguk van a szakmai képzésre, a rehabilitációra és a visszailleszkedésre.
- A családot – mint a társadalom alapvető egységét – teljes körű fejlődésének biztosításához megilleti a megfelelő szociális, jogi és gazdasági védelemhez való jog.
- Az anyáknak és a gyermekeknek – tekintet nélkül a családjogi helyzetükre és a családi kapcsolatokra – joguk van a megfelelő szociális és gazdasági védelemre.
- Bármelyik Szerződő Fél állampolgárainak joguk van bármelyik másik Fél területén, annak állampolgáiraival egyenlő feltételek alapján vállalkozásba fogni. E jogot csak nyomós gazdasági és szociális okokon alapuló korlátozásoknak lehet alávetni.
- Azoknak a migráns munkásoknak, akik valamely Szerződő Fél állampolgárai, illetve családjuknak bármely más Szerződő Fél területén joguk van a védelemre és a segítségre. Ezen belül biztosított a család újraegyesítéséhez való jog, az állampolgárok joga arra, hogy elhagyják az országot, megfelelő eljárási garanciák kiutasítás esetén és a bevándorlási formások egyszerűsítése.

Szociális Jogok Európai Bizottsága

A Szociális Jogok Európai Bizottsága (a továbbiakban „a Bizottság”) megvizsgálja, hogy az egyes országok tiszteletben tartották-e a Kartában rögzített vállalásokat. Tizenöt független, részrehajlástól mentes tagját az Európa Tanács Miniszteri Bizottsága választja hat év időtartamára, megbízásuk egy ízben megújítható. A Bizottság arról dönt, hogy a Szerződő Felek joga és gyakorlata megfelel-e a Kartának (a Kartának az 1991-es Torinói Jegyzőkönyvvel módosított 24. Cikkelye).

Nemzeti jelentéseken alapuló monitoring eljárás

A Részes Államok évenként jelentést nyújtanak be arról, hogyan valósítják meg a Kartát a nemzeti jogban és a gyakorlatban. Minden jelentés több, a Kartának az adott ország által elfogadott rendelkezéséről számol be. A Bizottság megvizsgálja a jelentéseket, és dönt arról, hogy az adott országokban a helyzet megfelel-e a Kartának. Döntéseit, amelyek elnevezése „következtetés”, évente publikálja.

Amennyiben valamely állam olyan mértékben hagyja figyelmen kívül a Bizottság döntését, hogy az a Karta sérelmének minősül, a Miniszteri Bizottság ajánlást intéz az adott államhoz, a jog és/vagy a gyakorlat megváltoztatására irányuló kéréssel. A Miniszteri Bizottság munkáját a Részes Államok kormányainak képviselőiből álló Kormányzati Bizottság készíti elő, az európai munkáltatói szervezetek és szakszervezetek megfigyelőinek közreműködésével.

Kollektív panasz eljárás

Az aláírásra 1995-ben megnyílt Kiegészítő Jegyzőkönyv alapján, amely 1998-ban lépett hatályba, a Karta megsértésére vonatkozó panasz nyújtható be a Szociális Jogok Európai Bizottságához.

A Bizottsághoz *panasz benyújtására feljogosított szervezetek*:

- Valamennyi olyan ország esetében, amely alávetette magát a kollektív panasz eljárásnak:
 - az ETUC, az UNICE és az IOE,⁸⁷
 - azok a nem-kormányzati szervezetek (NGO-k), amelyeknek „résztvevő” szervezeti státuszuk van az Európa Tanács mellett, ill. ilyenként szerepelnek az erre a célra a Kormányzati Bizottság által felállított listán,
 - az adott ország reprezentatív munkaadói érdekképviseleti szervezetei és szakszervezetei.
- Ezen felül azon országok tekintetében, amelyek külön nyilatkozatban ehhez is hozzájárultak:
 - a nemzeti nem-kormányzati szervezetek.

A Bizottság megvizsgálja a panaszt, és amennyiben a formai követelményeknek megfelel, *érdemi eljárásra* bocsátja. Az eljárásra bocsátással írásbeli eljárás indul meg, amely a felek közötti írásbeli feljegyzések váltásában áll. A Bizottság úgy is dönthet, hogy *nyilvános tárgyalást* tart. Mindezeket követően a Bizottság érdemben határoz a panaszról, amelyet

⁸⁷ European Trade Union Confederation (ETUC), Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE) és International Organisation of Employers (IOE).

jelentés formájában küld meg az érintett feleknek, valamint a Miniszteri Bizottságnak, és amelynek publikálása a továbbítást követő négy hónapon belül történik meg.

Az eljárás lezárásaként a Miniszteri Bizottság *határozatot* fogad el. Amennyiben indokolt, *ajánlást* tehet, hogy a szóban forgó államnak milyen megfelelő intézkedéseket szükséges tennie a Karta szabályainak megfelelő helyzet megteremtése érdekében.

III. Európai Unió szociális biztonsági rendszereinek koordinációja

III.1. Az európai szociális biztonsági koordináció általános szabályai

III.1.1. Szupranacionális szociális normák

A szupranacionalitás egy nemzetek felett álló politikai szervezet létrehozásában ölt testet, amely jogilag kötheti a benne részt vevő államokat, szuverén jogaik megosztására készítetve őket. A szupranacionális típusú berendezkedés keretei között tevékenykedő tagállamok a közösséghez való csatlakozásukkal önkéntesen lemondanak a szuverenitásuk egy meghatározott részéről, átengedve azt a szupranacionális szintű szerveknek (*vertikális szubszidiaritás*). A világban nem túlzottan nagy számban létező szupranacionális szervek alkotják a szupranacionális szintű normákat. Kiemelkedő és számunkra meghatározó szupranacionális szerveződés Európában az Európai Unió. Az Unió 2015-ben 28 tagállamot foglal magába. Az Európai Unió célja, hogy *a belső piac folyamatos fejlesztésével növelje állampolgárai életszínvonalát és biztonságát*. A belső piac megvalósításának elengedhetetlen előfeltétele a *négy szabadságelv*: az áruk, a szolgáltatások, a tőke és a személyek szabad áramlásának megteremtése.

A szupranacionális (közösségi) szinten hozott normák túlnyomó többsége jogilag köti a tagállamokat. Ellentétben a klasszikus nemzetközi jogi normákkal (pl. ILO, COE) a szupranacionalitás keretében működő tagállamoknak *nincs önálló döntési szabadságuk* arra nézve, hogy ratifikálják-e vagy sem a szupranacionális szinten megalkotott normákat. Azok automatikusan – másképpen kifejezve ún. közvetlenül hatályosuló normaként (pl. alapszerződések, rendelet) – vagy a tagállam arra feljogosított jogalkotó szervei által létrehozott végrehajtási normák segítségével (pl. irányelv) válnak a belső jog részévé. Az Európai Unió szupranacionális normák nem csak jogilag kötik a tagállamokat, hanem elsőbbséget élveznek a nemzeti (belső) jogforrásokkal szemben. Ezt nevezik a közösségi jog elsőbbségének/*szupremáciájának*. A közösségi (szupranacionális) jog elsőbbsége a gyakorlatban azt jelenti, hogy *amennyiben a nemzeti jog összeütközésbe kerülne a közösségi joggal, akkor az utóbbi elsőbbséget élvez, és azt kell alkalmazni a nemzeti jogszabály(ok) helyett*.⁸⁸

Példa:

Iveta Radicova Asszony szlovák állampolgár, de kiküldetésben Magyarországon végez munkát. Kérdésként merül fel, hogy a Tbj. 56/A. §-a alapján kell-e Magyarországon társadalombiztosítási járulékot fizetnie. A válasz egyértelműen nemleges, hiszen az uniós rendeletek elsőbbséget élveznek a magyar Tbj.-vel szemben. A konkrét ügyben a Magyarországra kiküldött (posted) munkavállaló a szlovák biztosító által kiállított (korábban E101, jelenleg A1) nyomtatvánnyal tudja igazolni, hogy az uniós rendeletek alapján szlovák biztosított, járulékfizetési kötelezettsége ott áll fenn.

Az EU-ban a kezdetektől fogva világos feladat volt, hogy amennyiben megvalósul a *munkavállalók szabad mozgása*, akkor *a migráns személyek szociális biztonságát is*

⁸⁸ Magyarország Európai Unióhoz való csatlakozásának napjától (2004. május 1.) hazánkban is közvetlenül alkalmazandóak a szociális biztonsági rendszerek koordinációját szabályozó rendeletek, amelyek a magyar jogrendszer részei, és ún. „szupranacionális” jogszabályként felülírnak minden vele ellentétes jogszabályt. Fontos kiemelni, hogy a Rendeletekhez kapcsolódó Igazgatási Bizottsági határozatokat is közvetlenül alkalmazandók.

garantálni kell. Az integráció korai szakaszában nyilvánvaló volt, hogy az emberek nem akarnak majd elköltözni más országba, ha azzal elveszítik a korábban már megszerzett szociális jogosultságukat (pl. nyugdíj esetén a szolgálati időt), vagy nem igényelhetnek munkanélküli ellátást, ha elveszítik a munkahelyüket miután egy másik országba költöznek. A szociális biztonsági rendszerek koordinációjára utaló közösségi szabályok már az Európai Közösségek (az Európai Unió elődje) létrejöttkor, a Római Szerződésben (1957) megjelentek. Az Európai Közösségek kezdetben elsősorban csak *a gazdasági integráció megteremtésére* összpontosítottak, és ezért némileg háttérbe szorultak a szociális kérdések. Ugyanakkor, az Európai Közösség az 1950-es évek óta jelentős mértékben átalakult. A hangsúly ma már nem csupán a gazdaságon van – a '70-es évek elejétől egyre jobban felerősödött az igény, és *szükségessé vált a szociális kérdések szabályozása*, valamint az uniós polgárok szociális jogainak védelme. Ennek egyik kiemelten fontos eszköze a tagállami szociális biztonsági rendszerek koordinációja.

Az Európai Unióban a tagállami szociális biztonsági rendszerek koordinációjának kiemelten fontos – a másodlagos joghoz tartozó – jogforrása a *883/2004/EK rendelet* (továbbiakban: Rendelet) és a végrehajtására kiadott *987/2009/EK rendelet* (továbbiakban: Végrehajtási Rendelet). A végrehajtási rendelet aprólékosan szabályozza a fő rendeletben nem, vagy nem kellőképpen érintett kérdéseket.

III.1.2. A szociális biztonsági koordinációs rendeletek hatálya

A Rendeletek személyi hatálya

Kezdetben a korábbi Rendelet *személyi hatálya* csak a *tagállamok munkavállalóira*⁸⁹ és azok családtagjaikra terjedt ki. Az évek során a Rendelet *személyi hatálya fokozatosan bővült*, így hatálya alá kerültek az önálló vállalkozók/vállalkozók, a nyugdíjasok, a diákok, a közszférában dolgozó alkalmazottak – feltéve, hogy tagállami szinten nem létezik számukra egy speciálisan az állami alkalmazottakat magában foglaló szociális biztonsági rendszer – és az 1231/2010/EU rendelet értelmében a jogszerű lakóhellyel rendelkező harmadik állam állampolgárait is vonatkoznak a koordinációs rendeletek.

A hatályos Rendelet személyi hatálya kiterjed minden munkát végző migráns személyre (alkalmazottakra vagy önálló vállalkozókra), aki valamely EU- vagy EGT-tagállam vagy harmadik állam polgára, vagy hontalan/menekült és az EU-, illetve EGT-tagállamok valamelyikében jogszerűen lakik vagy tartózkodik.

A Rendelet ugyancsak kiterjed a fent meghatározott személyi kör *családtagjaira és túlélő hozzátartozóira*. A túlélő hozzátartozók esetében nem előfeltétel, hogy ők is valamely EU- vagy EGT-állam polgárai legyenek. A Rendelet személyi hatálya kiterjed továbbá a diákokra, a nyugdíjasokra, a közszférában dolgozóakra. Diákok esetében a szakképzésben tanulóakra és a diákok családtagjaira is kiterjed a Rendelet személyi hatálya.

⁸⁹A közösségi jog értelmében *a munkavállaló fogalmát* először a ECJ/EUB joggyakorlata [pl. Knors ügy (C-115/78, Trojani ügy (C-456/02., stb.)] kezdte kiterjeszteni vertikálisan (a munkavállalók felmenői, leszármazói) és horizontálisan (munkát is végző diákok, nyugdíjasok). Ezért fontos kiemelni, hogy a munkavállaló közösségi/uniós jogi fogalom, azt tagállami jog, hatóság nem szűkítheti, például a helyi minimálbért követelése révén („*csak az lehet munkavállaló, aki legalább minimálbért keres*”). Ld. a jegyzet I. fejezetében.

Forrás: Tóth Judit: A munkaerő szabad áramlása az Európai Unióban, Jegyzet Nemzetközi kapcsolatok szak, MA, 2014. május SZTE ÁJTK, <http://www.juris.u-szeged.hu/download.php?docID=29888>

2011. január 1-je óta az *1231/2010/EU rendelet* korszerűsített koordináció hatályát a nem uniós országoknak az Európai Unióban jogszerűen tartózkodó állampolgáira (harmadik országok állampolgárai), illetve a több tagállamot érintő helyzetekre is kiterjesztette. A szabályozás hatálya alá tartoznak az Unióban élő családtagok és túlélő hozzátartozók is. A fentiek nem vonatkoznak Dániára és az Egyesült Királyságra. Az *1231/2010/EU rendelet* jogforrásul szolgál olyan esetekben is, amikor például egy harmadik országbeli állampolgár munkavállalás céljából az egyik uniós országból egy másikba költözik, azonban gyermekei az előző lakhelye szerinti uniós tagállamban maradnak.

A harmadik állam polgárára a koordinációs rendelet szabályai csak abban az esetben alkalmazhatók, ha ezen személyek migráns (egyres tagállamok között mozgó) munkavállalónak minősülnek. Például, ha egy argentin állampolgár Magyarországon él és dolgozik, rá nem terjed ki a koordinációs rendelet hatálya, mert nincs benne *európai uniós migrációs elem*. A példában szereplő argentin állampolgár valóban harmadik állam polgárának minősül, de ennek ellenére az EU-s szociális biztonsági koordináció szempontjából indifferens az ő Magyarországi tartózkodása és munkavégzése. Más lenne a helyzet, ha időközben kiterjeszti az üzleti tevékenységét, és rendszeresen járna át munkavégzés céljából valamely más EU tagállam(ok)ba. Ilyen esetben harmadik állam polgárának fog minősülni, és a más tagállamban végzett tevékenysége miatt (határon átnyúló elem – cross border element) a koordinációs rendelet hatálya alá fog tartozni. Azt a kérdést, hogy például Magyarországon ki minősül jogszerűen itt tartózkodónak (legally resident), a Belügyminisztérium dönti el.

Példa:

Egy vietnámi állampolgár Magyarországon dolgozik munkavállalóként. Ekkor, mivel helyzete kizárólag egy tagállamot érint, az uniós rendeleteket nem kell alkalmazni rá. Abban az esetben, ha ez a vietnámi állampolgár bármilyen legális célból átmegy Ausztriába, akkor – mivel sor kerül határátlépésre és migráns helyzete több tagállamot érint –, alkalmazni kell rá a koordinációs rendeleteket. Ilyen esetben, ha Magyarországon biztosított, akkor jogosult például az Európai Egészségbiztosítási Kártyára.

Példa:

Ha a Magyarországon biztosított vietnámi állampolgár például Ausztriában rendelkezik lakóhellyel, akkor a koordinációs rendeletek automatikusan alkalmazandók rá és ugyanolyan jogok illetik meg és kötelezettségek terhelik, mintha magyar vagy bármely más EU-s tagállam polgára lenne.

A Rendeletek tárgyi hatálya

A Rendelet *tárgyi hatálya* az Európa Tanács Európai Egyezményében és az ILO 102. sz. egyezményében felsorolt szociális ellátásokra/kockázatokra terjed ki

A Rendeletet a szociális biztonsági rendszereket igyekszik teljes egészében átfogni. Alkalmazni kell minden általános, illetve speciális, nem járulék alapú és járulékfizetéstől független ellátásra. *A Rendelet által lefedett ellátások köre* a következő:

- betegségi ellátások;
- anyasági és azzal egyenértékű apasági ellátások;
- rokkantsági ellátások;
- öregségi ellátások;
- túlélő hozzátartozói ellátások;

- munkahelyi balesetekkel és foglalkoztatási megbetegedésekkel kapcsolatos ellátások;
- haláleseti juttatások;
- munkanélküli-ellátások;
- előnydíjak;⁹⁰
- családi ellátások.

A Rendelet tárgyi hatálya *nem terjed ki* a szociális és egészségügyi segélyre, a foglalkozási nyugdíjrendszerekre és a háború áldozatainak járó ellátásokra.

A Rendelet tárgyi hatálya a klasszikus szociális ellátásokon kívül kiterjed még az ún. *speciális nem járulékalapú (non-contributory) ellátásokra* is. A speciális non-contributory ellátások listája a 883/2004/EK rendelet X. sz. mellékletében olvasható. Ezen szociális ellátások kifizetésért a lakóhely szerinti tagállam vállal kötelezettséget, és kizárólag ugyanebben a tagállamban kerülnek folyósításra is, vagyis ezek az ellátások a jogszerzés tagállamából nem vihetők ki.

A Rendeletek területi hatálya

A koordinációs rendelet *területi hatálya* az EU tagállamain kívül kiterjed még a négy nem Európai Unió EFTA-tagállamra (Izlandra, Norvégiára, Lichteinsteinre, valamint Svájcra).

Az *EU tagállamok* a következők: Ausztria, Belgium, Bulgária, Ciprus, Csehország, Dánia, Észtország, Finnország, Franciaország, Görögország, Hollandia, Horvátország, Írország, Lengyelország, Lettország, Litvánia, Luxemburg, Magyarország, Málta, Nagy-Britannia, Németország, Olaszország, Portugália, Románia, Spanyolország, Svédország, Szlovákia, Szlovénia.

III.1.3. A szociális biztonsági rendszerek koordinációjának célja

A koordináció célja, hogy megvédje a migráns személyek – különböző EU és EGT-tagállamokban – megszerzett szociális jogait és jogosultságait. A Rendelet eredeti célkitűzésének megfelelően *nem harmonizálja* a tagállamok különböző szociális ellátórendszereit, hanem az egyes államok közötti *koordináció megteremtésével védi a migráns személyek és hozzátartozóik szociális biztonságához fűződő jogait* (például a más tagállamban szerzett biztosítási vagy szolgálati idők elismerése és összeszámítása stb.).

A szociális biztonsági rendszerek koordinációja elengedhetetlen feltétele a– Római Szerződés 48. cikkében rögzített – *személyek szabad mozgásának*. Ez teszi lehetővé a munkavállalók, önálló vállalkozók, nyugdíjasok, diákok és más kedvezményezettek számára, hogy élhessenek a szabad mozgáshoz és letelepedéshez való jogukkal az Európai Unióban, illetve még tágabban az Európai Gazdasági Térségen belül. Emiatt az EU koordinációs rendeleteinek a rendeltetése, hogy összekapcsolják minden tagállam szociális biztonsági rendszerét.

⁹⁰ Előnydíj: a munkanélküli ellátás vagy korengedményes öregségi ellátás kivételével minden, egy meghatározott életkortól az olyan munkavállalók részére járó pénzbeli ellátás, akik csökkentették, megszüntették vagy felfüggesztették jövedelemszerző tevékenységüket, addig az életkorig, amelyben jogosulttá válnak az öregségi nyugdíjra vagy korengedményes nyugdíjra, amely nyugellátásnak a folyósítása nem függ attól, hogy az érintett személy az illetékes állam foglalkoztatási szolgálatának rendelkezésére áll-e. „Korengedményes öregségi ellátás” a mindenkori nyugdíjjogosultsági életkor elérését megelőzően nyújtott ellátás, amelynek folyósítását vagy folytatják az említett életkor elérésével, vagy annak helyébe egy másik öregségi ellátás lép.

A koordinációs rendeletnek köszönhetően az uniós polgárok – és 2003-tól (859/2003/EK rendelet) a jogszerűen az EU és az EGT területén tartózkodó harmadik állam polgárai is – *az egyik tagállamból a másik tagállamba történő költözéskor (migráció) sem elméletben, sem gyakorlatban nem veszítenek el olyan szociális jogot, amelyet egy másik tagállamban szereztek.* Bár az EU és EGT-tagállamok szociális biztonsági rendszereinek koordinációja elméletileg egyszerűnek tűnhet, az a tény, hogy az összes Európai Unió tagállam szociális biztonsági rendszere kisebb-nagyobb eltéréseket mutat, nagyon megnehezíti a koordináció zökkenőmentes megvalósítását.

III.1.4. Kapcsolat e rendelet és egyéb koordinációs jogi eszközök között

A 883/2004/EK rendelet az alkalmazási körébe tartozó, a tagállamok között alkalmazandó valamennyi szociális biztonsági egyezmény *helyébe lép.* A tagállamok által e rendelet alkalmazását megelőzően megkötött szociális biztonsági egyezmények egyes rendelkezéseit azonban *továbbra is alkalmazni kell, ha azok a kedvezményezettek számára kedvezőbbek, vagy ha azok meghatározott történelmi körülményekből következnek, és hatályuk időben korlátozott.* E rendelkezések alkalmazhatóságának fenntartása érdekében azok a II. melléklet részét képezik. Meg kell határozni, ha objektív okokból e rendelkezések némelyikét nem lehet kiterjeszteni az e rendelet hatálya alá tartozó személyekre. Két vagy több tagállam szükség esetén e rendelet elvei alapján és annak szellemében egyezményeket köthet egymással.

III.1.5. A szociális biztonsági rendszerek koordinációjának rövid története

A Római Szerződés (1957), amely az Európai Gazdasági Közösséget létrehozta, kitűzött bizonyos célokat, és létrehozta az elérésükhöz szükséges közösségi intézményeket. Az egyik ilyen cél a *munkavállalók szabad áramlásának megvalósítása* volt. A Római Szerződés 51. cikkelye jelentette a szociális biztonsági rendszerek koordinációjának *alapszerződésbeli jogi alapját.* Ez adott felhatalmazást a koordinációs rendeletek megalkotására.

Az első ilyen rendelet, amelyet a közösség 1958-ban fogadott el, a *3. sz. rendelet* volt, amely biztosította a migráns munkavállalók, nyugdíjasok és hozzátartozóik szociális biztonságához fűződő jogait.

Ezt váltotta fel 1971-ben az *1408/71/EGK rendelet,* majd 2010-ben a *883/2004/EK rendelet.* A módosítások eredményeként a Rendelet személyi hatálya ma kiterjed a migráns munkavállalókra, önálló vállalkozókra, diákokra, nyugdíjasokra stb. és ezen személyek családtagjaira. A szinte teljes kört átfogó személyi hatály azonban nem terjed ki azokra, akik aktívan nem dolgoznak (pl. aki még sosem dolgozott, és nem családtagja valamely, a személyi hatály alá tartozó személynek (pl. munkavállalónak, vagy önálló vállalkozónak).

III.1.6. Alapelvek a szociális biztonsági rendszerek koordinációjában

A 883/2004 rendelet számos általános alapelven alapul, amelyeket az „illetékes tagállamnak” figyelembe kell vennie, amikor a migráns munkavállaló vagy önálló vállalkozó szociális ellátás iránti igényéről döntenek. A koordinációs rendeletben négy meghatározó alapelv található. Ezek a következők:

- egyenlő bánásmód elve,
- szerzett jogok védelme (összeszámítás),
- az ellátások exportálhatósága, és
- alkalmazandó jog meghatározásának elve.

Egyenlő bánásmód, avagy az állampolgárság alapján való megkülönböztetés tilalma

A Rendelet egyértelmű alapelvi rendelkezése szerint az állampolgárság alapján történő megkülönböztetés tilos. Tagállam nem alkalmazhat hátrányos megkülönböztetést a másik EU és EGT-tagállam állampolgárával szemben. Összefoglalva, az állampolgárságon alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának lényege a következő: azt, aki egy másik tagállamban, nem annak az államnak a polgáraként, jogszerűen tartózkodik, vagy lakik – és vonatkoznak rá a koordinációs rendelet szabályai –, *ugyanazon jogok és kötelezettségek illetik meg, illetve terhelik, mint az adott állam saját polgárát.*

Példa:

Ha egy magyar biztosított spanyolországi nyaralása (átmeneti tartózkodás) esetén Európai Egészségbiztosítási Kártyával – a spanyol biztosítóval szerződéses kapcsolatban álló egészségügyi szolgáltatónál – sürgősségi ellátást vesz igénybe, őt ugyanúgy kell ellátni, mintha spanyol biztosított lenne.

Az összeszámitás elve

Ez az alapelv a különböző tagállamokban szerzett – és a legtöbb szociális ellátás megállapításához elengedhetetlenül szükséges – *biztosítási, ill. szolgálati idők egybeszámitását* írja elő.

A gyakorlatban nagyon sokszor előfordul, hogy a tagállami szociális biztonságra vonatkozó szabályok előzetes munkaviszonyban töltött időt, biztosítási, szolgálati időt vagy meghatározott időtartamú tartózkodást, helyben lakást írnak elő az ellátás megállapításához (pl. táppénz, öregségi vagy rokkantnyugdíj, munkanélküli ellátás stb.). Az alapelv lényege, hogy *az ellátást megállapító tagállam igényelbíráló szerve a migráns személy különböző tagállamokban megszerzett biztosítási vagy szolgálati idejét úgy köteles figyelembe venni, mintha azt az időszakot az igénylés szerinti államban szerezte volna meg.* A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a migráns személy a más tagállam(ok)ban szerzett jogait – pl. munkanélküli vagy táppénzjogosultság esetén – direkt módon viheti át az egyik tagállamból a másikba.

Példa:

Alexandru Anastasiu úr korábban Romániában dolgozott és volt biztosított. Kedvező munkalehetőséget kínáltak neki, és ezért családjával együtt átjött Magyarországra dolgozni. Magyarországon is biztosítottá vált. Munkába állásakor volt egy 3 hónapos gyermeke. Román állampolgárként, de magyar biztosítottként gyermekgondozási díjat kívánt igényelni. A Magyarországon szerzett biztosítási ideje alapján nem járna neki az ellátás, mivel nincs meg a szükséges előzetes biztosítási ideje. Ugyanakkor, mivel korábban már Romániában is biztosítási idővel rendelkezett, ezért a koordinációs szabályok értelmében a román és magyar biztosítási idejét egyaránt figyelembe kell venni (összeszámitás elve). Erre külön kormányrendelet áll rendelkezésre, de a román biztosító által kiállított, biztosítási időt igazoló okiratot el kell fogadni, függetlenül annak formájától vagy nyelvétől. A két országban szerzett biztosítási ideje már elegendő lesz és jogosult lesz az ellátásra.

Az ellátások exportálhatóságának elve

Ez az alapelv azt jelenti, hogy a szociális ellátások egy meghatározott részét az Európai Unió és az EGT-n belül bárhol fel lehet venni, illetve lehet igényelni az ellátás folyósítását. A Rendelet ezen pontja értelmében az ellátás folyósítására kötelezett tagállam *nem tagadhatja*

meg az ellátás folyósítását azon a jogcímen, hogy azt másik tagállamba kérik utalni. Fontos megjegyezni, hogy az ellátások exportálhatóságának elve csak *bizonyos megszorítással* érvényesül.

Eltérő szabályok vonatkoznak a pénzbeli (pl. táppénz, nyugdíj) és a természetbeni ellátásokra (pl. egészségügyi szolgáltatások). Az alkalmazandó szabály a következő: természetbeni ellátások esetén annak az államnak a szabályai alapján kell megállapítani, amelyben az igénylő lakik vagy tartózkodik. Amennyiben nem a lakóhely szerinti tagállam az illetékes állam, akkor az illetékes államnak vissza kell térítenie az igénybe vett szolgáltatás összegét a lakóhely vagy tartózkodási hely szerint illetékes tagállamnak.

Példa:

Rolf Birk, aki német állampolgár és egész életében Németországban dolgozva szerezte meg a nyugdíj jogosultságát, majd nyugdíjas éveire Spanyolországba költözik – ahol korábban nem volt biztosított –, tekintettel az ellátások exportálhatósága alapelvre, német nyugdíjjogosultsága továbbra is fennmarad és a német biztosítónak Spanyolországba kell folyósítania a nyugdíját.

Egy jogrendszer alkalmazásának elve

Praktikus megfontolás miatt *a migráns személy egyidejűleg mindig csak egy tagállam joghatósága alatt állhat.* (Ezt mondja ki, és segít megvalósítani az „alkalmazandó jog” alapelve.) Minden esetben az egyik legelső eldöntendő kérdés, hogy a migráns személy melyik tagállam szociális ellátórendszerének hatálya alá tartozik. A szabályok, amelyek segítenek eldönteni, hogy melyik állam jogát kell alkalmazni, azt kívánják elősegíteni, hogy a migráns személy csak egy állam hatálya alá tartozzon. Azon tagállamot, amelyben az EGT polgár biztosított, *illetékes tagállamnak* nevezzük.

Az egy állam joghatósága alá tartozás elve azt jelenti, hogy a migráns személynek egy időben csak egy államban van járulékfizetési kötelezettsége, de egyúttal azt is jelenti, hogy egy jogcímen csak egy tagállamból részesülhet ellátásban. Az egy állam joghatósága alá tartozás elve az alkalmazandó jog megtalálása során felmerülő (jog-összeütközési vagy más néven kollíziós) problémát kívánja preventív módon megoldani. A jogösszeütközés elkerülése azért nagyon fontos, mert az egyes tagállamokban a szociális biztonságra vonatkozó szabályok jelentős eltéréseket mutathatnak, ezért sok esetben egyidejűleg nem is lehetne összehétközíteni őket.

A koordinációs rendeletben a *fő jogválasztási elv a munkavégzés helye szerinti jog* (lex loci laboris) alkalmazása. A járulékfizetés és az ellátás is abban az országban esedékes, ahol a migráns személy a munkát végzi,⁹¹ tekintet nélkül arra, hogy hol lakik vagy hol található munkáltatójának a székhelye.

Példa:

Az a finn munkavállaló, aki tevékenységét kizárólag Magyarországon végzi, – a lex loci laboris elv alapján – magyar biztosított lesz, járulékfizetési kötelezettsége és teljes körű természetbeni és pénzbeli ellátásokra jogosultsága Magyarországon áll fenn.

⁹¹Rendelet 11. cikk (1) bek. és (3) a) pontja.

Az alkalmazandó jog meghatározása

A Közösségen belül dolgozó migráns munkavállaló és önálló vállalkozó személy vonatkozásában a Rendelet II. címe tartalmazza, hogy melyik állam jogát kell alkalmazni. Azt, hogy a munkavállalók vagy az önálló vállalkozó személyek kötelezően (ex lege) vagy önkéntes alapon válnak-e a szociális biztonsági rendszer alanyává, a vonatkozó tagállami szabályok határozzák meg.

A koordinációs rendelet alkalmazásának elengedhetetlen előfeltétele, hogy *határon átnyúló munkavégzésről, illetve migráns munkavállalóról* legyen szó. Abban az esetben, ha a munkavégzés helye ugyanabban a tagállamban van, mint amelyikben a munkavégző lakik, akkor nem kerül sor a koordinációs rendelet alkalmazására, *hanem kizárólag a tagállam belső szabályai alapján* kerülhet sor szociális ellátás megállapítására és folyósítására. A koordinációs rendelet alkalmazásakor azt is szükséges vizsgálni, hogy az adott személy munkavállalóként vagy önálló vállalkozóként kereső tevékenységet végez-e vagy sem. Abban az esetben, ha nem fizetett munkavégzésről van szó, vagy önálló vállalkozó esetében csak a felmerült kiadásokat és költségeket kompenzálják, akkor a Rendelet nem alkalmazható.

A Rendelet hatálya (alkalmazandó jog meghatározására vonatkozó szabályok) az Európai Közösség területére terjed ki. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a Rendelet csak abban az esetben alkalmazható, ha a munkavállaló vagy az önálló vállalkozó a Közösségen belül mozog (migrál), vagy legalább a munkáltatójának székhelye vagy telephelye másik EU vagy EGT-tagállamban van, mint amelyikben a munkavállaló vagy önálló vállalkozó a munkáját végzi.

Az EUB ítéletében (Aldewereld-eset, C-60/93) kimondta, hogy *az a pusztán tény, hogy valaki a közösségen kívül végzi munkáját, nem elégséges ahhoz, hogy a munkavállalók szabad mozgására vonatkozó közösségi jogi szabályozás alkalmazhatóságát kizárják*, mindaddig, amíg a fennálló munkaviszonynak szoros kapcsolódási pontjai vannak a Közösséghez. Kifejezetten az ilyen státusú személyekre vonatkozó rendelkezés hiányában nem lehet annak a tagállamnak a jogát alkalmazni, amelyikben a vándormunkás személy lakik, mivel itt nincs meg a szükséges kapcsolat a munkaviszony tekintetében. Ilyen esetben annak a tagállamnak a jogszabályait kell alkalmazni, ahol a munkáltató székhelye található, mert a munkaviszony ezzel a munkáltatóval jött létre. A fent említett konkrét esetben a munkát az Európai Közösségen kívül végezték.

Ahogy arról már fentebb szó esett, a Rendelet meghatározó vezérelve az egy állam joghatósága alá tartozás, vagyis a migráns személy egyidejűleg csak egy állam joghatósága alá tartozhat. Jogösszeütközés esetén a döntő jogválasztási elv a munkavégzés helyének a joga (lex loci laboris). Ennek értelmében *a migráns személy főszabályként annak az államnak a joghatósága alá tartozik, ahol a munkáját végzi*.

A *munkavállalók* esetében a főszabály a következő: munkavállalóként egy tagállamban tevékenységet folytató személyek az adott tagállam jogszabályainak a hatálya alá tartoznak. Rájuk nézve a lex loci laboris (munkavégzés helyének a joga) elvet kell alkalmazni. Esetükben a lényeg tehát az, hogy a munkavállaló vagy önálló vállalkozó melyik tagállam területén végzi a munkáját.

Példa:

Weiss kisasszony német állampolgár. A munkáltatója egy osztrák cég, ő azonban kizárólag Magyarországon végez munkát. A Rendelet 11. cikkely (3) bek. a) pontja értelmében a magyar szociális biztonsági szabályok alkalmazandók rá, mivel a munkát Magyarországon végzi.

Weiss kisasszony jogait és kötelezettségeit a magyar szociális biztonsági rendszerre vonatkozó jogszabályok határozzák meg. A jogszabályok egyértelművé teszik, hogy jogosult vagy kötelezett-e a biztosítási rendszerben való részvételre. Ugyanez a szabály alkalmazandó a munkáltatónak a szociális biztonsági rendszerrel kapcsolatos jogaira és kötelezettségére.

Az információs társadalom új kihívások elé állítja a koordinációs szabályozást is. Ezzel összefüggésben az Igazgatási Bizottság (Administrative Commission) és néhány tagállam között egyeztetés folyt a Rendelet 11. cikkelyéről. Az információs társadalom korában, illetve az információs technikák rohamos terjedésének köszönhetően az otthon végzett munka (pl. távmunka, bedolgozás stb.) egyre jelentősebbé és elfogadottabbá válik. Az ilyen új típusú, atipikus munkavégzések esetére is a Rendelet főszabályát kell alkalmazni (munkavégzés helyének a joga – *lex loci laboris*), még akkor is, ha nem minden esetben egyértelműen tisztázható a munkavégzés mögött meghúzódó bonyolult jogi kapcsolatrendszer. A Rendelet szellemében tehát a mai napig azt kell figyelembe venni, hogy hol a munkahely (munkavégzés helye). A fenti komplikációk ellenére a Rendelet 11. cikkelyében megfogalmazott alapelv (*lex loci laboris*) még mindig alkalmazható ezekben az esetekben.

Az önálló vállalkozókra annak a tagállamnak a joga alkalmazandó, ahol a vállalkozó a vállalkozói tevékenységét ténylegesen végzi. A gyakorlatban az önálló vállalkozók esetében az a meghatározó tényező, hogy az önfoglalkoztatás keretében végzett munkát hol fejtik ki, függetlenül attól a tényről, hogy az illető személy melyik EU vagy EGT-tagállamban lakik.

Példa:

Eklund úr svéd állampolgár, de Magyarországon önálló vállalkozóként dolgozik. Mivel a munkavégzés helye Magyarországon van, a Rendelet 11. cikkelye (3) bek. a) pontja értelmében a magyar szociális biztonsági rendszer szabályainak hatálya alatt áll. A jogait és kötelezettségeit a magyar társadalombiztosítási jogszabályok határozzák meg. A magyar jogszabályok alapján áll fenn a biztosítási kötelezettség, a helyi szabályok határozzák meg, hogy jogosult vagy kötelezett-e a biztosítás keretében nyújtott ellátásokra.

A munkavállaló vagy önálló vállalkozó által szokásosan *egy tagállam lobogója alatt közlekedő tengeri hajó fedélzetén végzett tevékenység* az említett tagállamban végzett tevékenységnek minősül (lobogó vagy felségjel joga). Ugyanakkor az a személy, akit egy tagállam lobogója alatt közlekedő hajó fedélzetén alkalmaznak, és aki az e munkáért járó javadalmazást olyan vállalkozástól vagy személytől kapja, amelynek vagy akinek a székhelye vagy lakóhelye más tagállamban található, az utóbbi tagállam jogszabályainak hatálya alá tartozik, ha e tagállamban rendelkezik lakóhellyel. Az említett jogszabályok alkalmazásában a javadalmazást fizető vállalkozás vagy személy munkáltatónak tekintendő.

Példa:

Dahlberg úr svéd állampolgár, aki egy hajó fedélzetén dolgozik, amely északi lobogó alatt hajózik. Állandó lakóhelye Svédországban van, de a munkáltatója Dániában van bejegyezve. A Rendelet 11. cikkelye (4) bekezdésének alapján Dahlberg úr az északi társadalombiztosítási szabályok hatálya alá tartozik.

Példa:

Dahlberg úr svéd állampolgár, aki egy hajó fedélzetén dolgozik, amely észti lobogó alatt hajózik. Állandó lakóhelye Dániában van, jövedelmét egy olyan cégtől kapja, amely Dániában van bejegyezve. A Rendelet 11. cikkelye (4) bekezdésének alapján Dahlberg úr a dán társadalombiztosítási szabályok hatálya alá tartozik.

A *köztisztviselők* azon tagállam jogszabályainak hatálya alá tartoznak, amely tagállam jogszabályainak hatálya alá az őket alkalmazó közigazgatási szerv tartozik. A Rendelet e szabályának alkalmazásakor figyelmen kívül kell hagyni, hogy eredetileg melyik EU-tagállam lakosa az állami munkavállaló.

A tagállam saját hatáskörben, maga határozza meg, hogy a munkavállaló közszolgálati jogviszonyban áll-e vagy azzal egy szabályozás alá esőnek számít-e. Ilyen alkalmazott lehet például a tagállam államigazgatási hivatalában dolgozó személy.

Példa:

Gombos kisasszony köztisztviselő egy magyar államigazgatási hivatalban. A munkát azonban Belgiumban végzi, emellett, hogy Franciaországban lakik. A 11. cikkely (3) bekezdésének b) pontja alapján a magyar társadalombiztosítás szabályai vonatkoznak rá.

Arra a személyre, aki egy tagállam *fegyveres erőinél szolgál*, onnan leszerelt vagy civil szolgálatot lát el, ugyanolyan szabályozás vonatkozik, mintha annak a tagállamnak az állampolgára lenne.

Példa:

Wagner úr német lakos, de a Magyar Honvédséghez hívták be szolgálattételre. A 11. cikkely (2) bekezdés e) pontja alapján a magyar társadalombiztosítás szabályai vonatkoznak rá.

Speciális szabályok vonatkoznak azon migráns személyekre, akik *egyidejűleg több tagállam területén végeznek munkát*.

A rendelet 13. cikkelye értelmében az a több tagállamban munkát végző munkavállaló, aki *a munkáját részben abban az országban végzi, amelyben a lakóhelye van*, csak abban az esetben maradhat a lakóhelye szerinti állam járulékszabályainak a hatálya alatt, ha tevékenységének lényeges részét (legalább 25%) ebben a tagállamban folytatja munkaideje és/vagy díjazása alapján.

Azok a magánszemélyek, akik *szokásosan több tagállamban végeznek munkát és az egyik országban munkavállalók, a másik országban pedig önálló vállalkozók voltak* – a 1408/71/EGK rendelet értelmében – általában mindkét államban járulékot fizettek. Az új szabályozás (883/2004/EK rendelet) a kettős járulékfizetést kizárja, a járulékfizetés abban az államban történik a Rendelet értelmében, amelyikben a magánszemély munkavállalóként végez tevékenységet.

A rendelet 13. cikkely (2) bekezdése értelmében, az a személy, aki különböző tagállamokban szokásosan munkavállalóként és önálló vállalkozóként végez tevékenységet, azon tagállam jogszabályainak a hatálya alá tartozik, amelyben a tevékenységet munkavállalóként végzi, illetve ha az ilyen tevékenységet két vagy több tagállamban végzi, akkor:

- a lakóhely szerinti tagállam jogszabályai az irányadók, ha a személy a tevékenységének jelentős részét (min. 25%) abban a tagállamban végzi, vagy ha a

személyt olyan különböző vállalkozások vagy különböző munkáltatók alkalmazzák, akiknek a bejegyzett székhelye vagy lakóhelye különböző tagállamokban található, vagy

- annak a tagállamnak a jogszabályai, amelyben a személyt alkalmazó vállalkozás vagy munkáltató bejegyzett székhelye vagy lakóhelye található, ha a személy a tevékenység jelentős részét (min. 25%) nem a lakóhelye szerinti tagállamban végzi.

A kiküldetés speciális szabályai

Az EU-n illetve az EGT-n belül másik tagállamba *kiküldött személyekre* szintén speciális szabályok vonatkoznak, amelyeket a Rendelet 12. cikke határoz meg.

Az a személy, aki a tagállamok egyikében munkavállalóként végzi tevékenységét olyan munkáltató alkalmazásában, aki tevékenységeit szokásosan abban a tagállamban végzi, és akit az említett munkáltató egy másik tagállamba küld, hogy a munkáltató nevében ott munkát végezzen, *továbbra is az előbb említett tagállam jogszabályainak a hatálya alá tartozik*, feltéve, hogy:

- az ilyen munkavégzés várható időtartama nem haladja meg a *huszonnégy hónapot*, és
- a szóban forgó személy kiküldetése nem egy másik személy *leváltása* céljából történik.

Fontos megjegyezni, hogy kiküldetés esetén nem érvényesül a koordinációs rendelet fő szabálya, a munkavégzés helyének az elve (*lex loci laboris*), hanem helyette – kivételes szabályként – *a küldő állam jogát kell alkalmazni*.

Példa:

Kovács kisasszony Magyarországon dolgozik, és a magyar szociális biztonsági rendszer szabályainak hatálya alatt áll. A munkáltatójával kötött megállapodás alapján 16 hónapra Belgiumba megy kiküldetésre. A feltételek megfelelnek a Rendelet 12. cikkelye (1) bekezdésében leírtaknak. Következésképpen Kovács kisasszonyra továbbra is a magyar (küldő állam) szociális biztonsági rendszerének szabályait kell alkalmazni a 16 hónapos kiküldetés alatt, annak ellenére, hogy magyar munkáltatóval áll munkaviszonyban, de a munkát ténylegesen Belgiumban végzi.

Arra a személyre, aki kiküldetés alapján ideiglenesen egy másik tagállamba megy munkát végezni, továbbra is a küldő állam joga lesz alkalmazandó. Ennek fontos előfeltétele, hogy a kiküldött személynek legalább a kiküldetés napjától a küldő állam szociális biztonsági rendszeréhez kell tartoznia. Például Magyarországon az 1997. évi LXXX. törvény (továbbiakban: Tbj.) 5.§-a értelmében biztosítottak minősül. A szociális biztonsági rendszerhez tartozás feltételeinek meglétét a küldő állam szabályai határozzák meg.

A jogszerű kiküldetés megállapításának feltétele, hogy a kiküldött személy a kiküldetés előtt a munkáját szokásosan a küldő tagállamban lévő munkáltatónál végezze.

Az „*aki tevékenységét (munkáját) szokásosan abban a tagállamban végzi*” kitétel olyan vállalkozást jelöl, amely érdemi tevékenységét szokásos jelleggel a letelepedése szerinti tagállam területén folytatja. Ha a vállalkozás tevékenysége belső igazgatási tevékenységre korlátozódik, a vállalkozás nem minősül tevékenységeit szokásosan az adott tagállamban végzőnek. Annak megállapítása során, hogy egy adott vállalkozás érdemi tevékenységet folytat-e, az adott vállalkozás által folytatott tevékenységek minden jellemző ismervét

figyelembe kell venni. Az ismérveknek kapcsolódniuk kell az egyes vállalkozások egyedi jellemzőihez és a tevékenységek valódi jellegéhez.

A *kiküldő államban folytatott érdemi tevékenység fennállása* számos objektív tényezőkön keresztül ellenőrizhető, amelyek közül az alábbiak különösen fontosak. Meg kell jegyezni, hogy a felsorolás nem teljes, mivel az ismérveket az egyes konkrét esetekre kell alkalmazni, figyelembe véve a vállalkozás által a letelepedése szerinti tagállamban folytatott tevékenységek jellegét. Előfordulhat, hogy a vállalkozás egyedi sajátosságai és a letelepedése szerinti tagállamban folytatott tevékenységeinek jellege szerint más ismérveket is figyelembe kell venni:

- a hely, ahol a kiküldő vállalkozás bejegyzett székhelye és igazgatása található;
- a kiküldő vállalkozás adminisztratív alkalmazottainak száma a kiküldő államban és a foglalkoztatás helye szerinti államban – ha a kiküldő államban csak adminisztratív alkalmazottak vannak, ez a tény már önmagában kizárja a kiküldetésre vonatkozó rendelkezések alkalmazhatóságát a szóban forgó vállalkozásra;
- a kiküldött munkavállaló felvételének helye;
- a hely, ahol az ügyfelekkel kötött szerződések többségét kötötték;
- a kiküldő vállalkozás által az ügyfelekkel és a munkavállalókkal aláírt szerződésekre alkalmazandó jogszabályok;
- a kiküldő államban és a foglalkoztatás helye szerinti államban aláírt szerződések száma;
- a kiküldő vállalkozás által a kiküldő államban és a foglalkoztatás helye szerinti államban kellően jellemző időszak során elért üzleti forgalom (ha például a kiküldő államban érték el a teljes forgalom kb. 25%-át, ez elégséges mutató lehet, de ha a forgalom nem éri el a 25%-ot sem, az esetet alaposabban meg kell vizsgálni)
- a vállalkozás alapítása óta eltelt idő a kiküldő tagállamban.

A kiküldő államban folytatott érdemi tevékenység értékelésekor az intézményeknek ellenőrizniük kell, hogy valóban a kiküldetést kérő munkáltató-e az érintett munkavállalók tényleges munkáltatója. Ez különösen olyan helyzetekben fontos, amikor a munkáltató állandó és megbízásos alkalmazottakat egyaránt foglalkoztat.

Az EUB ítéletében⁹² a 1408/71/EGK Rendelet 14. cikkelye (1) bekezdésének a) pontjáról kimondta, hogy ez a rendelkezés nem alkalmazható olyan esetben, amikor az egyik tagállamban alapított vállalat olyan másik tagállamban lévő munkáltatóhoz küldi ki a munkavállalóját, amelynek gazdálkodási tevékenységét – néhány belső adminisztratív tevékenységet kivéve – teljesen a küldő munkáltató apparátusa végzi. Az ítélet szerint ilyen esetben annak az államnak a jogát kell alkalmazni, amelyikben a tényleges munkavégzés történik.

Példa:

Az Ausztriában működő SP épületgépészeti vállalatnak megrendelése van egy Szlovákiában elvégzendő szerelési munkára. A munka várhatóan két hónapot vesz igénybe. Az SP vállalatnak saját hét főfoglalkozású munkavállalója mellé még három időszakos munkavállalóra van szüksége az osztrák TWA munkaközvetítőtől a Szlovákiába történő kiküldetés céljából. A TWA közvetítő által biztosított időszakos munkavállalók már dolgoztak korábban az SP vállalatnak. Ezért az SP gépipari cég felkéri a TWA közvetítő céget, hogy saját hét dolgozója mellé küldje ki az említett három időszakos munkavállalót

⁹² C-404/98 Josef Plum.

Szlovákiába. Amennyiben a kiküldetés minden egyéb feltétele teljesül, az osztrák társadalombiztosítási szabályok alkalmazandók az ügynökség által küldött időszakos munkavállalókra – ugyanúgy, ahogyan a főfoglalkozású alkalmazottakra is. Természetesen a TWA munkaközvetítő az időszakos kiküldött munkavállalók munkáltatója.

Számos elv következik a rendelkezések értelmezéséből, valamint a közösségi ítélkezési és napi gyakorlatból arra vonatkozóan, hogy *közvetlen kapcsolat van-e a kiküldő vállalkozás és a kiküldött munkavállaló között*. Ezek többek között a következők:

- felelősség a munkaerő-felvételért;
- kétségtelennek kell lennie, hogy a szerződés az egész kiküldetési időszakra alkalmazandó volt és jelenleg is alkalmazandó a megszövegezésében részt vett felekre, és a felvételt eredményező tárgyalások nyomán jött létre;
- a munkaszerződés felmondásának joga (elbocsátás) továbbra is kizárólag a „kiküldő” vállalkozást illeti;
- a „kiküldő” vállalkozásnak meg kell őriznie a kiküldött munkavállaló által végzett munka „jellegének” meghatározására irányuló jogkörét; nem annyira az elvégzendő munka típusának és a munkavégzés módjának részletes meghatározása, mint inkább a munkával létrejövő végtermék vagy a nyújtandó alapszolgáltatás meghatározásának általánosabb feltételei tekintetében;
- a munkavállaló munkabérével kapcsolatos kötelezettség azt a vállalkozást terheli, amely a munkaszerződést kötötte. Ez nem érinti a kiküldő államban működő munkáltató és a foglalkoztatás helye szerinti államban működő vállalkozás közötti esetleges megállapodást a munkavállaló bére tényleges kifizetésének módjáról;
- a munkavállalóval szembeni fegyelmi eljárás indítására irányuló jogkör továbbra is a kiküldő vállalkozást illeti.

Példa:

Az A tagállamban található A vállalat ideiglenes munkavégzés céljából külföldre küldi egyik munkavállalóját, hogy a B tagállamban található B vállalatnál végezzen munkát. A munkavállalónak az A vállalattal kötött munkaszerződése továbbra is érvényben marad. A munkabérét kizárólag az A vállalattól követelheti.

Az A vállalat a kiküldött munkavállaló munkáltatója, mivel a munkavállaló kizárólag az A vállalattól követelheti munkabérét. Ez akkor is így van, ha a B vállalat részben vagy teljes egészében megtéríti a munkabért az A vállalatnak, működési költségként levonva azt az adóból a B tagállamban.

Példa:

Az A tagállamban székhellyel rendelkező A vállalat ideiglenes munkavégzés céljából külföldre küldi egyik munkavállalóját, hogy a B tagállamban található B vállalatnál végezzen munkát. A munkavállalónak az A vállalattal kötött munkaszerződése továbbra is érvényben marad. Munkabér-követelését is az A vállalatnak címezheti. A munkavállaló azonban egy másik munkaszerződést is köt a B vállalattal, és a B vállalattól is kap munkabért.

Megoldás 1: A B tagállamban fennálló munkaviszonyának időtartamára a munkavállalónak két munkáltatója van. Amikor csak a B tagállamban dolgozik, a B tagállam jogszabályai alkalmazandók rá a 883/2004/EK rendelet 11. cikke (3) bekezdésének a) pontja alapján. Ez azt is jelenti, hogy a B tagállamban fizetendő társadalombiztosítási járulék megállapításánál figyelembe veszik az A vállalat által fizetett munkabért.

Megoldás 2: Ha a munkavállaló időről időre az A tagállamban is dolgozik, a 883/2004/EK rendelet 13. cikke (1) bekezdésének rendelkezéseit kell alkalmazni annak eldöntéséhez, hogy az A vagy a B tagállam jogszabályai alkalmazandók-e.

Példa:

Az A tagállamban székhellyel rendelkező A vállalat ideiglenes munkavégzés céljából külföldre küldi egyik munkavállalóját, hogy a B tagállamban található B vállalatnál végezzen munkát. Az A vállalattal fennálló munkaszerződést felfüggesztik arra az időre, amíg a munkavállaló a B tagállamban folytat tevékenységet. A munkavállaló munkaszerződést köt a B vállalattal a B tagállamban végzett tevékenységének időtartamára, és ettől a vállalattól követelheti munkabérét.

Ebben az esetben nem kiküldetésről van szó, mivel a felfüggesztett munkaviszony munkajogi szempontból nem jelent elégséges kapcsolatot ahhoz, hogy a kiküldő állam jogszabályainak folyamatos alkalmazása indokolt lenne. A 883/2004/EK rendelet 11. cikke (3) bekezdésének a) pontja szerint a munkavállaló a B tagállam jogszabályainak hatálya alá tartozik.

Ha elvileg a B tagállam szociális biztonsággal kapcsolatos jogszabályai alkalmazandók, a 883/2004/EK rendelet 16. cikke szerint mindkét esetben (a második és a harmadik példa) meg lehet állapodni egy kivételben, figyelemmel arra a tényre, hogy a B tagállamban történő foglalkoztatás ideiglenes jellegű, feltéve, hogy egy ilyen kivétel a munkavállaló érdekében áll, és a munkavállaló kérelmezi is a kivétel alkalmazását. A megállapodáshoz mindkét érintett tagállam jóváhagyása szükséges.

A kiküldetés maximális időtartama 24 hónap, amely időtartamot nem lehet meghosszabbítani. Amennyiben a kiküldetés maximális időtartama (24 hónap) nem elegendő, akkor két vagy több tagállam, e tagállamok hatáskörrel rendelkező hatóságai, vagy az ilyen hatóságok által kijelölt testületek közös megállapodással meghatározott személyek vagy személyek csoportjai érdekében rendelkezhetnek a 11-15. cikk alóli kivételekről, beleértve a kiküldetést is (12. cikk).

A közösségi koordinációs rendelet értelmében nem csak munkaviszonyban álló személyt lehet kiküldetésben másik tagállam területén foglalkoztatni, hanem *önálló vállalkozó személy is kiküldheti saját magát egy másik tagállamba munkát végezni*. A Rendelet 11 cikkelye (2) bekezdés értelmében a tagállamok egyikében szokásosan önálló vállalkozóként tevékenykedő olyan személy, aki hasonló tevékenység végzése céljából egy másik tagállamba távozik, továbbra is az első tagállam jogszabályainak a hatálya alá tartozik, feltéve, hogy az ilyen tevékenység várható időtartama nem haladja meg a huszonnégy hónapot.

Az EUB Barry Banks és társai (C-178/97)ügyében hozott határozat értelmében a munkavégzés magába foglalja mindennemű tevékenység végzését, legyen az akár egy alkalmazott, akár egy önálló vállalkozó által végzett tevékenység. Az EUB ez alapján arra az álláspontra helyezkedett, hogy az önálló vállalkozó saját magát képes kiküldeni másik tagállamba, hogy ott végezze tevékenységét, következésképpen ilyen esetben a Rendelet 11 cikkelye (2) bekezdése rá nézve is irányadó.

Az önálló vállalkozó személy általában, mint önálló vállalkozó fejt ki a tevékenységét a küldő államban. A jelenlegi helyzet azonban az, hogy az a személy, aki a küldő államban önálló vállalkozóként van bejelentve, más tagállamokban is önálló vállalkozóként lesz bejelentve.

A kiküldetésben lévő önálló vállalkozó személy továbbra is, *a kiküldetés teljes időtartamára a küldő állam szociális biztonsági rendszerének hatálya alatt marad*. Ennek az a feltétele, hogy legkésőbb a kiküldetés megkezdéséig a kiküldő állam szociális biztonsági rendszerének tagjává váljon. Azt, hogy ki válhat egy adott ország szociális biztonsági rendszerének tagjává – például Magyarországon ki lehet biztosított – nem a szupranacionális jog határozza meg; ez a kérdés minden esetben az egyes tagállamok saját hatáskörébe tartozik.

A Rendelet ide vonatkozó cikkelye szerint az önálló vállalkozó személlyel szemben előfeltétel, hogy *az illető a küldő állam szabályai szerint önálló vállalkozónak minősüljön*. Ugyancsak fontos előfeltétele a jogszerű kiküldetésnek, hogy az önálló vállalkozó személy *gazdasági tevékenységének meghatározó részét (significant activity) a kiküldetés helye szerinti tagállamban fejtse ki*. Ezt megfelelő szerződésekkel kell bizonyítani. További feltétel, hogy a kiküldetés tartama alatt a kiküldetés tagállamában továbbra is fenn kell tartania az önfoglalkoztatási tevékenységhez szükséges működési feltételeket és infrastruktúrát annak érdekében, hogy a kiküldetés lejártát követően önálló vállalkozóként zökkenőmentesen vissza tudjon térni a küldő államba. A *szükséges infrastruktúra fenntartásának* a következő kritériumai vannak:

- a vállalkozásnál használt iroda/irodák fenntartása,
- a társadalombiztosítási járulékok és a kötelező szociális biztonsági rendszerhez kapcsolódó egyéb befizetések fizetése,
- az adók fizetése,
- vállalkozási engedély és érvényes adószám megléte,
- érvényes kamarai vagy szakmai szervezeti tagság.

A kiküldetés időtartama előreláthatólag nem haladhatja meg a 24 hónapot.

A formanyomtatványok

A biztosítási kötelezettség tehát főszabály szerint a munkavégzés helyéhez kapcsolódik. Ha a munkavégzés helye alapján nem bírálható el a biztosítási kötelezettség, akkor a lakóhely segítségével kell elbírálni. Amennyiben a biztosítási jogviszony a munkavégzés helyén áll fenn, annak igazolása nem szükséges. Az egyéb esetekben, így különösen kiküldetés és párhuzamos tevékenység esetén a kivételek igazolása az Európai Unió tagállamai felé az *A1 jelű nyomtatvánnyal*, Norvégia, Svájc, Liechtenstein és Izland vonatkozásában az *E 101 jelű nyomtatvánnyal* történik.

Az *A1 jelű igazolás* az alábbi esetekre adható ki:

- munkavállaló kiküldetése (12. cikk (1) bekezdés)
- köztisztviselő / köztisztviselő és párhuzamosan munkavállaló vagy vállalkozó más tagállam(ok)ban (13. cikk (4) bekezdés)
- párhuzamos munkavégzés több tagállamban (13. cikk (1) bekezdés)
- párhuzamos önálló tevékenység több tagállamban (13. cikk (2) bekezdés)
- az Európai Közösségek szerződéses munkavállalója (segédszemélyzet) (15. cikk)
- munkavállaló és önálló vállalkozó két külön tagállamban (13. cikk (4) bekezdés)
- kivétel (16. cikk).

Az E101/A1-es nyomtatványt a munkáltató székhelye szerint illetékes kormányhivatal egészségbiztosítási pénztári szakigazgatási szerve adja ki a munkáltató kérelemére.

III.2. Az európai szociális biztonsági koordináció speciális szabályai – az ellátások egyes csoportjaira vonatkozó különleges rendelkezések

III.2.1. Betegségi, anyasági és azzal egyenértékű apasági ellátások

A koordinációs rendeletek a betegségi, anyasági és apasági ellátásokat illetően speciális előírásokat tartalmaznak a külföldön lakó vagy tartózkodó biztosítottakra, a (határ menti) ingázókra és a nyugdíjasokra és családtagjaikra. A koordinációs rendeletek megkülönböztetnek betegségi, anyasági és apasági *pénzbeli ellátásokat, valamint természetbeni egészségügyi szolgáltatásokat* (orvosi ellátás).

Általános szabály, hogy a *pénzbeli* betegségi, anyasági és apasági ellátásokat az a tagállam állapítja meg és folyósítja, ahol a biztosítási jogviszony fennáll, függetlenül attól, hogy melyik tagállamban van a tartózkodási helye, illetve hol lakik az igénylő.

A *természetbeni* egészségügyi szolgáltatások (orvosi ellátás) esetén annak a tagállamnak az egészségügyi szolgáltatója fogja a szolgáltatást nyújtani, ahol a biztosított személy ideiglenesen tartózkodik vagy lakik, az adott tagállam polgáraitra vonatkozó szabályoknak megfelelően.

A betegségi, anyasági és apasági ellátások fogalma

Habár a koordinációs rendeletek *expressis verbis* nem definiálják a „betegségi, anyasági és apasági ellátások” fogalmát, mind az EUB, mind az Igazgatási Bizottság komoly erőfeszítéseket tett e fogalmak meghatározására.

Ha a jogalkalmazás során kétség merülne fel, akkor az EUB feladata eldönteni, hogy a szóban forgó ellátás betegségi, anyasági és apasági ellátás-e vagy sem. Nagyon sokszor az anyasági, ill. apasági és a családtámogatási ellátások kerülnek konkurenciába.

Álljon itt néhány példa az EUB esetjoga köréből:

- Az EUB döntései értelmében az *orvosi rehabilitáció* esetére járó ellátást a betegségi és anyasági ellátásokra vonatkozó szabályok alapján kell elbírálni. Az Európai Közösség Migráns Munkavállalók Szociális Biztonságával Foglalkozó Tanácsadó Bizottságának 1982. december 15-én kelt, 115. számú határozatában a szakmai rehabilitáció, mint tényleges természetbeni egészségügyi szolgáltatás jelenik meg.
- Az EUB döntései értelmében a *tartós ápolási biztosítás* (long-term care, LTC) keretében megállapított pénzbeli ellátások betegségi ellátásnak minősülnek. (ld. C-160/96 Molenaar eset, C-215/99 Jauch eset, C-208/07 Von Chamier eset)
- Az előzővel ellentétben az EUB határozata értelmében a *szülői juttatások* nem anyasági, ill. apasági ellátásnak, hanem családi juttatásoknak minősülnek. Ez azt jelenti, hogy a szülői juttatásokat nem a 883/2004 Rendelet III. címének 1. fejezete, hanem a 7. fejezet vonatkozó szabályai alapján kell meghatározni.

Az Igazgatási Bizottság 2009. október 2-án elfogadott S5. határozata a természetbeni ellátások fogalmát konkretizálja. E szerint *természetbeni ellátásnak kell tekinteni*:

- bizonyos kiadások részleges vagy teljes közvetlen kifizetésére feljogosító, természetbeni ápolási biztosítási ellátásokat (pl. az otthoni vagy szakosodott létesítményekben történő betegápolás vagy gondozás, ápolási segédeszközök beszerzési vagy az otthoni környezet javítására fordított munka költségei); az ilyen

ellátások lényegében a természetbeni betegségbiztosítási ellátások kiegészítéséül szolgálnak, és céljuk az ápolásra szoruló személyek egészségi állapotának és életminőségének javítása;

- nem az ápolási biztosítással összefüggő természetbeni ellátások, melyek ugyanolyan jellemzőkkel rendelkeznek, és ugyanolyan célt szolgálnak, mint a fent említettek, amennyiben azok az alaprendelet értelmében szociális biztonsági ellátásoknak tekintendők.

Ugyanakkor a határozat szerint *nem tekinthetőek természetbeni ellátásnak* a következők:

- a betegségbiztosítási rendszer igazgatásához kapcsolódó kiadások (pl. az egyéni vagy intézmények közötti megtérítési kérelmek kezelése és feldolgozása során felmerülő költségek);
- az ellátások megállapításához kapcsolódó kiadások (pl. a kérelmező rokkantsági fokának vagy munkaképességének megítéléséhez szükséges orvosi igazolások kiállításáért járó orvosi díjak);
- orvostudományi kutatáshoz és a megelőző orvostudománnyal foglalkozó intézményeknek nyújtott támogatáshoz kapcsolódó kiadások;
- egyének által befizetett saját hozzájárulások.

A pénzbeli és természetbeni ellátások közötti különbségtétel leginkább az ellátások céljában ragadható meg: míg a pénzbeli ellátások a munkából való (ideiglenes) távolmaradás okán kiesett jövedelmet pótolják (részlegesen), addig a természetbeni ellátások az egészségi állapot megőrzését vagy helyreállítását biztosítják az ellátások közvetlen nyújtásával vagy ezen ellátások költségeinek megtérítésével.

Ezt tükrözi a 883/2004 Rendelet fogalom meghatározása, mely szerint ezen ellátások körében természetbeni ellátások azok, amelyek célja az orvosi ellátás és az ezen ellátáshoz kapcsolódó termékek és szolgáltatások biztosítása, rendelkezésre bocsátása, közvetlen kifizetése vagy költségeinek visszatérítése. Ide tartoznak a tartós ápolást biztosító ellátások is. (ld. 1. cikk (va) (i) pontja)

A betegségi, anyasági és apasági ellátásokra vonatkozó közös szabályok

A 883/2004 Rendelet III. címének 1. fejezetében található a természetbeni szolgáltatásokra és a pénzbeli ellátásokra vonatkozó jogszabályi rendelkezések. Érdemes megemlíteni, hogy a Rendelet 1. fejezetében található jogszabályi rendelkezések nem szabályozzák azokat a kérdéseket, amelyek a biztosított kilétére vagy a biztosítás feltételeire vonatkoznak. Ezekkel a kérdésekkel részben a Rendelet II. címe, részben a nemzeti törvényhozás foglalkozik.

Általános szabály, hogy a munkavállalóra és az önálló vállalkozóra a munkavégzés helye szerinti tagállam (lex loci laboris) jogszabályai vonatkoznak, míg a gazdaságilag inaktív személyekre (pl. kiskorúak, nyugdíjasok, egyetemi hallgatók) a lakóhelyük tagállamának a jogszabályai (lex loci domicilii). Ha az alkalmazandó jog kérdése megválaszolásra került (a Rendelet II. címének szabályai alapján), akkor a nemzeti jogszabály(ok) értelmében az is eldöntött kérdés, hogy az igénylő jogosult-e ellátásra.

A koordinációs alapelvek közül az *összeszámítás elvének* nagy jelentősége van. A Rendelet 6. cikkében leírt szabály erre az ellátás-csoportra is alkalmazandó, melynek értelmében a munkaviszonyban töltött időt, a biztosítási időket és – ahol releváns – a tartózkodási időket az igény elbírálásakor össze kell számítani.

A természetbeni és a pénzbeli ellátásokra (részben) eltérő koordinációs szabályok vonatkoznak.

A természetbeni juttatásokra vonatkozó szabályok

A migráns személyek szociális biztonságát szolgáló egyik legfontosabb alapelv az ellátások/szolgáltatások exportálásához (más tagállamba történő szabad átviteléhez) való jog. (ld. 883/2004 Rendelet 7. cikk) Ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy a természetbeni betegségi, anyasági és apasági szolgáltatások *nem exportálhatók egyszerűen*. Ezért különleges megoldást kellett kitalálni annak érdekében, hogy az ellátások exportálhatóságát biztosítani lehessen. A megoldás a következő: az egészségügyi szolgáltatást a gazdaságilag aktív személyeknek nem a koordinációs rendelet általános elve – a munkavégzés helyének (lex loci laboris) tagállamában érvényes szabályok – alapján nyújtják, hanem az igénylő lakóhelye vagy tartózkodási helye szerinti tagállam jogszabályai alapján vehető igénybe. *A jogosult személy úgy veheti igénybe az ellátást tartózkodási vagy lakóhelyén, mintha ő is abban a tagállamban lenne biztosítva.*

Az egészségügyi szolgáltatások igénylésének előfeltételei a következők:

- az igénylőnek az eredeti tagállamában jogosultnak kell lennie egészségügyi szolgáltatásokra,
- jogosultságát az egészségügyi szolgáltató felé igazolnia kell,
- csak olyan egészségügyi szolgáltatónál veheti igénybe az ellátást, amelynek finanszírozási szerződése van a lakóhely vagy tartózkodási hely államának egészségbiztosítási finanszírozásért felelős szervével.

A gyakorlatban a migráns személy az egészségügyi szolgáltatást annak az intézménynek a költségén veszi igénybe, ahol lakik vagy tartózkodik, de ez az intézmény *a felmerülő költséget visszaterheli azon tagállam illetékes egészségbiztosítási szervére*, amely tagállamban az igénylő jogosultsággal rendelkezik.

Lakóhely valamely más EU-s tagállamban

A 17. cikkely értelmében azok a biztosítottak, akik *más tagállamban rendelkeznek lakóhellyel, mint amelyikben biztosítva vannak* (pl. a munkavállaló másik tagállamban él, mint ahol dolgozik), jogosultak a lakóhely szerinti tagállam jogszabályai által meghatározott juttatásokra, úgy mintha valójában az adott országban lennének biztosítva.

A gyakorlatban a fenti szabály azt jelenti, hogy ténylegesen annak a tagállamnak a jogszabályai döntenek el, hogy az adott személy jogosult-e az egészségügyi szolgáltatásokra, ahol az illető személy eredetileg biztosítva van (illetékes tagállam). Amint ezt adminisztratív igazolták (erre az ún. S1 nyomtatvány szolgál), az ellátásokat a lakóhely szerinti tagállam erre feljogosított szervei szolgáltatják, oly módon, mintha az illető valójában az adott államban lenne jogosult a szolgáltatásokra. A fentiekből az is következik, hogy a lakó szerinti tagállamnak akkor is garantálnia kell a juttatásokat, ha az illető személy ebben a tagállamban nem lenne jogosult az egészségbiztosítás szolgáltatásaira, mert nem minősül biztosítottnak.

Amíg a jogosultság meglétének kérdését a biztosítás tagállamának jogszabályai határozzák meg, addig a szolgáltatások körét a lakóhely tagállamának jogszabályai. Ez a fent említett teljes integrációs koncepcióból következik, hiszen a koordinációs szabályozás értelmében a

migráns személyt úgy kell tekinteni, mintha a lakóhely szerinti államban rendelkezne biztosítással. Ez azt jelenti, hogy ugyanazok a szolgáltatások illetik meg, mint a ténylegesen a lakóhely tagállamában biztosított személyeket. Ez még akkor is így van, ha ez alapján olyan szolgáltatásokhoz juthat hozzá, amelyeket egyébként a biztosítása helye szerinti tagállam ellátás-csomagja nem tartalmaz.

Példa:

Schulte úr német állampolgár és Magyarországon lakik, de Németországban dolgozik. Németországban van biztosítva, mint munkavállaló. Ha megbetegszik, éppen olyan alapon lesz jogosult egészségügyi természetbeni szolgáltatásra, mint bármely Magyarországon élő és itt dolgozó magyar állampolgár. A magyarországi egészségügyi szolgáltatás nyújtását követően a német egészségbiztosítási intézménynek meg kell térítenie a magyar egészségbiztosítónál felmerülő költséget.

Tartózkodás az illetékes tagállam területén

A Rendelet 18. cikkelye értelmében az illetékes állam területén tartózkodó, de másik tagállamban lakó biztosítottak és családtagjaik ezen tagállam jogszabályainak megfelelően részesülnek ellátásban úgy, mintha lakóhelyük ezen tagállam területén lenne.

Példa:

Kovács úr Magyarországon biztosított. Egy évre munkavégzés céljából a munkáltatója kiküldte Hollandiába. A kiküldetés szabályainak értelmében Kovács úr a kiküldetés tartama alatt is a magyar társadalombiztosítási rendszer hatálya alatt marad. Amikor a kiküldetés alatt Kovács úr Magyarországon tartózkodik, ugyanúgy jogosult a magyar biztosító által fedezett természetbeni juttatásokra, mintha még mindig Magyarországon lakna és dolgozna. A kiküldetésre vonatkozó szabályok értelmében Kovács úr a holland egészségügyi ellátásokra is jogosult úgy, hogy a Hollandiában nyújtott egészségügyi szolgáltatások költségét a magyar egészségbiztosítás fogja fedezni.

Példa:

Clarence úr Észtországban él. Az Egyesült Királyságban dolgozik és ennek következtében ott, mint munkavállaló van biztosítva. Észt otthonába csak kéthetente egyszer tér vissza, így nem számít határ menti munkavállalónak. Clarence úr angolai tartózkodása alatt, mint helyi lakos jogosult a juttatásokra. Az észt törvények értelmében Észtországban szintén jogosult az egészségügyi szolgáltatásokra, de ilyen esetben nem az észt, hanem az egyesült királyságbeli intézmény költségén.

A biztosítottak családtagjai csak akkor lesznek jogosultak a lakóhelyük szerinti tagállam által biztosított egészségügyi szolgáltatásokra, ha a családtagok az eredeti lakóhely szerinti tagállam törvényei értelmében is családtagnak számítanak.

Ha a családtagok olyan tagállam területén rendelkeznek lakóhellyel, amely tagállam jogszabályai szerint a természetbeni ellátásokhoz való jogosultság nem függ biztosítási vagy szolgálati feltételektől, a számukra nyújtott természetbeni ellátásokat a lakóhelyük szerinti tagállam költségére nyújtják, ha a biztosított személy házastársa vagy a gyermekek gondozásáért felelős személy az említett tagállamban munkavállalóként vagy önálló vállalkozóként tevékenykedik, vagy az ilyen tagállamtól munkavállalói vagy önálló vállalkozói tevékenysége alapján nyugdíjat kap.

Példa:

Andersen úr Németországban dolgozik, ahol, mint munkavállaló személy van biztosítva, de 21 éves egyetemista fiával Dániában lakik. A tanuló státusz miatt Andersen úr fia családtagnak számít, és ezért Németországban jogosult egészségügyi szolgáltatásokra. A dán törvények szerint a munkavállaló személyek gyermekei csak addig számítanak családtagnak, amíg el nem érik a 18. életévüket. Andersen úr fia ezért a német intézmény költségén nem jogosult egészségügyi szolgáltatásra Dániában.

Példa:

Benett asszony Németországban él és dolgozik, és ott, mint munkavállaló van biztosítva. 20 éves lánya tanulmányai folytatása miatt Belgiumba költözik. Mint diák továbbra is Bennett asszony családtagjaként van biztosítva Németországban. A belga törvények szerint is családtagnak számít. Bennett asszony lánya ezért betegség és anyaság esetén a német társadalombiztosító intézet költségén jogosult a természetbeni juttatások igénybevételére Belgiumban.

A Rendelet 18. cikkelye értelmében a *határ menti ingázó személyek* szintén részesülhetnek ellátásban az illetékes tagállam területén (ahol biztosítva vannak). Ezt az ellátást az illetékes állam jogszabályi rendelkezéseinek megfelelően az illetékes intézmény nyújtja úgy, mintha az érintett személy lakóhelye annak az államnak a területén lenne. Ez azt jelenti, hogy a határ menti ingázó két országból jövő juttatások közül választhat. A munkavégzés helye szerinti ország (lex loci laboris elv alapján) és a származás szerinti ország közül, mert az illető személy itt is jogosult a juttatásokra.

Főszabály szerint a határ menti munkavállaló családtagjai is jogosultak természetbeni ellátásra az illetékes tagállamban töltött tartózkodásuk alatt. Ez alól a szabály alól néhány tagállam kivételt képez: ha a határmenti munkavállaló Dániában, Írországban, Horvátországban, Finnországban, Svédországban vagy az Egyesült Királyságban dolgozik (ld. a Rendelet III. melléklete), és a családtag a munkavállalóval azonos tagállamban rendelkezik lakóhellyel, az illetékes tagállamban csak szükséges egészségügyi szolgáltatások igénybevételére jogosult a Rendelet 19. cikkének szabályai szerint.

Példa:

Jurta úr Magyarországon él. Ausztriában dolgozik, és ott van biztosítva, mint munkavállaló (lex loci laboris). Hetente egyszer jár vissza Magyarországra, így a rendelet értelmében határ menti munkavállalónak számít. Betegség esetén ugyanúgy jogosult egészségügyi szolgáltatások igénybevételére Magyarországon, mintha itt lett volna biztosítva, de a felmerülő költségeket az osztrák megbiztosító intézmény utólag természetesen vissza fogja fizetni a magyar egészségbiztosítónak.

Ugyanakkor, a vonatkozó szabályozás értelmében Jurta úr Ausztriában is jogosult az egészségügyi szolgáltatások igénybevételére. Családtagjai szintén jogosultak ellátásra mindkét tagállamban.

Új elem a koordinációs szabályozásban (ld. 883/2004 Rendelet 28. cikk), hogy a nyugdíjba vonuló határ menti munkavállalóknak joga van a *megkezdett kezelés folytatásához*. A „kezelés folytatása” a betegség kivizsgálásának, diagnosztizálásának és kezelésének folytatását jelenti annak teljes időtartama alatt. Ez a szabály lehetővé teszi annak elkerülését, hogy egy megkezdett kezelést meg kelljen szakítani abból az okból, mert a nyugdíjba vonulása miatt a migráns személy másik tagállam jogszabályainak hatálya alá került.

Ideiglenes tartózkodás az illetékes tagállam területén kívül

Az ideiglenesen az illetékes tagállam területén kívül tartózkodó biztosítottak és családtagjaik az alábbi esetekben vehetnek igénybe úgy egészségügyi szolgáltatást, hogy az illetékes tagállam egészségbiztosítója meg fogja téríteni a felmerült költségeket:

- azonnali orvosi szempontból szükségessé vált ellátás igénylése egy másik tagállam területén való ideiglenes tartózkodás ideje alatt, és
- más tagállamba való utazás szükségessége megfelelő ellátás igénybevétele céljából.

Az alábbiakban ezt a két esetet tárgyaljuk röviden.

Orvosi szempontból szükségessé vált ellátás igénylése egy másik tagállam területén való ideiglenes tartózkodás ideje alatt

Az ideiglenesen az illetékes tagállamtól eltérő tagállamban tartózkodó személy jogosult:

- *természetbeni ellátásra*, amelyet az illetékes intézmény nevében a tartózkodási hely vagy lakóhely szerinti tagállam intézménye nyújt az általa alkalmazott jogszabályoknak megfelelően, mintha a munkavállaló ott lenne biztosított. Az ellátás nyújtásának időtartamát ugyanakkor az illetékes állam jogszabályai határozzák meg.
- *pénzbeli ellátásra*, amelyet az illetékes intézmény nyújt az általa alkalmazott jogszabályoknak megfelelően. Ugyanakkor az illetékes intézmény és a tartózkodási hely vagy lakóhely szerinti intézmény közötti megállapodás alapján az ellátást a tartózkodási hely vagy lakóhely szerinti intézmény is nyújthatja az illetékes intézmény nevében, az illetékes állam jogszabályainak megfelelően.

A Rendelet 19. cikke értelmében az illetékes tagállamtól eltérő tagállamban tartózkodó biztosított személy és családtagjai jogosultak a tartózkodásuk alatt orvosi okokból szükségessé váló természetbeni ellátásokra, figyelembe véve az *ellátások jellegét* és a *tartózkodás várható időtartamát*.

Ezekben az esetekben az adott tartózkodási ország egészségügyi szolgáltatói biztosítják az ellátásokat, amennyiben az érintett személy jogosult volt az eredeti tagállamában, de csak abban az esetben, ha a biztosított személy állapota/helyzete indokolja a szükséges egészségügyi ellátás igénybevételét. Ez egy szükséges minimumellátásnak tekintendő, amely olyan helyzetekben biztosít egészségügyi szolgáltatást, amikor *a kezelés nem halasztható el a biztosított személy eredeti tagállamába való visszatéréséig*. Meg kell jegyezni, hogy az ellátás előfeltétele az Európai Egészségbiztosítási Kártya bemutatása a kezelés igénylésének tagállamában.

Lényeges, hogy a más tagállam területén nyújtott, szükséges egészségügyi szolgáltatást csak akkor fogja az illetékes biztosító fedezni, ha olyan egészségügyi szolgáltatónál veszik igénybe, akinek *érvényes finanszírozási szerződése van az ottani egészségbiztosítóval*. A koordinációs rendelet egyenlő bánásmódra vonatkozó alapelve e területen úgy érvényesül, hogy a migráns személy is az ellátást nyújtó ország állampolgáraival *azonos feltételek szerint veheti igénybe az ellátásokat*. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy ha az adott tagállamban nagyobb az önrészesedés mértéke, mint a migráns személy eredeti tagállamában, akkor a migráns személynek is a nagyobb összegű önrészt kell megfizetnie. A két önrészesedés közötti különbséget az illetékes biztosító nem fogja megfizetni, ez a biztosított terhén marad.

Fontos megjegyezni, hogy a Rendelet ezen cikkelye alapján nem nyújtható egészségügyi szolgáltatás olyan esetben, amikor a migráns személy kifejezetten gyógykezelés, illetve

egészségügyi szolgáltatások igénylése céljából megy egy másik tagállamba. Az ilyen célú ellátás igénybevételét a Rendelet 20. cikke biztosítja (lásd később). A gyakorlati életben e két ellátási forma között gyakran nehéz különbséget tenni.

Az Igazgatási Bizottság S3. határozata alapján a szükséges ellátás körébe tartozónak kell tekinteni:

- a krónikus vagy a meglévő betegségekkel, valamint
- a terhességgel és a szüléssel összefüggésben nyújtott ellátásokat.

Vannak továbbá olyan természetbeni ellátások, amelyeknek a nyújtásakor – praktikus okoknál fogva – szükség van az ellátást nyújtó szolgáltatóval való előzetes megegyezésre. (ld. 883/2004 Rendelet 19. cikk (2) bek.) Ennek kizárólag az az indoka, hogy ezeket a beavatkozásokat fennakadás nélkül lehessen nyújtani a biztosított számára külföldi tartózkodása során. Ilyenek például a vese dialízis, az oxigénterápia vagy a kemoterápia. (ld. Igazgatási Bizottság S3. határozatának melléklete) Ez az előzetes megállapodás azonban nem keverendő össze a tervezett ellátás igénybevételéhez szükséges előzetes engedéllyel.

Az Európai Egészségbiztosítási Kártya

2006. január 1-jétől a korábban érvényes E-111 jelű nyomtatvány már nem használható, azt felváltotta az Európai Egészségbiztosítási Kártya (European Health Insurance Card – EHIC). A Kártya alapján ugyanazon ellátások nyújthatók, mint az E-111 jelű nyomtatvány alapján, azaz egy másik tagállamban a magyar egészségbiztosítás terhére vehetők igénybe azok az egészségügyi szolgáltatások, amelyek az adott tagállamban való átmeneti tartózkodás során orvosilag szükségessé válnak. A szolgáltatás orvosilag szükséges jellegét a kezelőorvos bírálja el – ennek megfelelően a kártyával közvetlenül az adott tagállam társadalombiztosítási/egészségbiztosítási szervével szerződéses kapcsolatban álló egészségügyi szolgáltatóhoz kell fordulni. Az egészségügyi szolgáltatónak úgy kell ellátnia a biztosítottat, mintha az adott tagállamban lenne biztosított.

A jogosultságot az európai egészségbiztosítási kártya igazolja. Ez alapján a migráns személy ugyanolyan ellátásban részesül, mint az adott tagállam biztosítottai. Az európai egészségbiztosítási kártyát a lakóhely szerint illetékes megyei/fővárosi kormányhivatal egészségbiztosítási pénztári szakigazgatási szerv adja ki, érvényességi idejét Magyarország 36 hónapban határozta meg.

A kiállításához az alábbi dokumentumok bemutatása szükséges:

- személyazonosságot igazoló okmány,
- TAJ-számot igazoló okmány,
- a jogosultságot bizonyító okmányok (az ügyintézés gyorsítása érdekében).

A kártya nélkül igénybe vett ellátásokért a beteg a külföldi szolgáltató által megállapított és kiszámlázott összeget köteles saját maga megfizetni. Amennyiben a betegnek nem volt európai egészségbiztosítási kártyája, és az ellátást a saját költségei terhére kellett igénybe vennie, a kezeléskor kiállított eredeti számlákat és a kiegyenlítésére vonatkozó igazolást a lakóhely szerint illetékes hatóságnak kell benyújtania.

Ebben az esetben az illetékes hatóság megkeresi a megfelelő tagállami biztosítót, és az attól kapott információk alapján azt az összeget fizeti ki, amennyibe az ellátás az európai egészségbiztosítási kártya alapján került volna. A megtérített és a kifizetett összeg közötti

költségekülönbözetet az ellátásban részesült személy saját maga köteles vállalni, ezt az Országos Egészségbiztosítási Pénztár (OEP) nem térítheti meg.

Példa:

Gangl kisasszony Hollandiában dolgozik és Németországban él. Hollandiában foglalkoztatott személyként fennáll a biztosítási jogviszonya. Munkába menet és munkából jövet hetente keresztülutazik Belgiumon. Ha megbetegedne Belgiumban, és állapota miatt az egészségügyi beavatkozás nem térne halasztást (szükséges ellátás), akkor jogosult lesz a szükséges mértékű belga egészségügyi szolgáltatás(ok)ra.

Példa:

Novikov asszony Magyarországon biztosított. Nyári szabadságát Görögországban tölti. Elutazása előtt kiváltotta a lakóhelye szerint illetékes egészségbiztosítási szervtől az Európai Egészségbiztosítási Kártyát. Az egyik nap a tengerben fürdik, és közben egy sziklaszirt felhasítja a lábszárát. Azonnal a tengerparton álló klinikára viszik. A klinikának érvényes finanszírozási szerződése van a görög egészségbiztosítóval. A klinikán ingyenesen ellátják, csak – a görög állampolgárokkal megegyezően – a 15 euró vizitdíjat kell megfizetnie.

Példa:

Novikov asszony Magyarországon biztosított. Nyári szabadságát Görögországban tölti. Elutazása előtt nem volt ideje kiváltani a lakóhelye szerint illetékes egészségbiztosítási szervnél az Európai Egészségbiztosítási Kártyát. Az egyik nap a tengerben fürdik, és közben egy sziklaszirt felhasítja a lábszárát. Azonnal a tengerparton álló klinikára viszik. A klinikának érvényes finanszírozási szerződése van a görög egészségbiztosítóval. A klinikán mégsem látják el ingyenesen, hanem kifizetik vele a kezelés teljes költségét, mivel nem rendelkezik érvényes Európai Egészségbiztosítási Kártyával. Ezen felül – a görög állampolgárokkal megegyezően – 15 euró vizitdíjat kell fizetnie. Hazatérését követően az eredeti számla és orvosi dokumentáció ellenében a magyar biztosító megtéríti a 15 euró felüli összeget.

Példa:

Novikov asszony Magyarországon biztosított. Nyári szabadságát Görögországban tölti. Elutazása előtt kiváltotta a lakóhelye szerint illetékes egészségbiztosítási szervnél az Európai Egészségbiztosítási Kártyát. Az egyik nap a tengerben fürdik, és közben egy sziklaszirt felhasítja a lábszárát. Azonnal a tengerparton álló magánklinikára viszik. A klinikának nincs érvényes finanszírozási szerződése a görög egészségbiztosítóval. A klinikán csak teljes költségterítés fejében látják el, tehát az ellátás teljes összegét azonnal ki kell fizetnie.

Más tagállamba való utazás szükségessége megfelelő ellátás igénybevétele céljából

A Rendelet 20. cikke értelmében az a biztosított személy, aki az ellátásra való jogosultság tekintetében kielégíti az illetékes állam jogszabályaiban előírt feltételeket, és akinek az illetékes intézmény (ahol a biztosítási jogviszonya fennáll) engedélyezte, hogy egy másik tagállamba utazzon az állapotának megfelelő ellátás igénybevétele céljából, jogosult természetbeni ellátásra, amelyet az illetékes intézmény nevében a tartózkodási hely szerinti tagállam intézménye nyújt az általa alkalmazott jogszabályoknak megfelelően úgy, mintha a munkavállaló ott lenne biztosított. Az ellátás nyújtásának időtartamát az illetékes állam jogszabályai határozzák meg.

A Rendelet e cikkelye alapvetően abban tér el a fentebb (Orvosilag szükségessé vált ellátás igénylése egy másik tagállam területén való ideiglenes tartózkodás ideje alatt címen) tárgyalt rendelkezéstől (19. cikk), hogy itt a más tagállamba való utazás és az ott tartózkodás célja egyértelműen egy egészségügyi kezelés igénybevétele.

A más tagállam területén igénybe vehető egészségügyi szolgáltatások igénylésének *konjunktív előfeltételei* a következők:

- az adott ellátás szerepel annak a tagállamnak a jogszabályai között, amely tagállam területén az érintett személy lakóhellyel rendelkezik,
- a biztosított a lakóhely tagállamában orvosilag indokolt határidőn belül nem kapja meg az egészségi állapotának és a betegség valószínű lefolyásának figyelembevételével szükséges egészségügyi ellátást.

A fenti feltételek egyidejű fennállása esetén az illetékes egészségbiztosítási szerv *köteles kiadni az engedélyt az ellátás másik tagállamban történő igénybevételére.*

A gyakorlatban a második feltétel egy *várólista* formájában jelenik meg. A beteget az állandó tartózkodás államában felveszik erre a várólistára, és a kezelésre váró személynek csak akkor van joga másik tagállamba menni egészségügyi szolgáltatás igénybevétele céljából, ha ez a várakozási idő hosszabb, mint ami az érintett személy helyzetének körülményeire tekintettel orvosilag elfogadható. (lásd C-372/04 Watts)

Eljárási feltételként fontos kiemelni, hogy a más tagállamban történő, tervezett egészségügyi ellátás igénybevételehez *a betegnek rendelkeznie kell az S2 (korábban E-112-es) nyomtatvánnyal*, amelyet kérelemre a biztosítás tagállamának illetékes egészségbiztosítási szervezete állít ki.

Az S2 nyomtatvány alapján az EU- és EGT-tagállamok állampolgárai a biztosításuk helye szerinti tagállamon kívül tervezetten is igénybe vehetnek egészségügyi ellátásokat, az illetékes külföldi biztosító előzetes engedélyével (lásd a Rendelet 20. cikkét). A más tagállambeli szolgáltató a nyomtatványt – a pácienssel történő előzetes időpont-egyeztetés után – köteles elfogadni.

A természetbeni ellátások költségeinek viselésére és megtérítésére vonatkozó szabályok

A külföldön felmerült egészségügyi költségek fedezetére vonatkozó szabályokat az Alaprendelet 35. cikke és az Igazgatási Rendelet 25. és 26. cikkei tartalmazzák. Ezek alapján a kezelés helye szerinti tagállam intézménye által az illetékes tagállam intézménye nevében nyújtott *természetbeni ellátások teljes összegét meg kell téríteni.*

A költségek rendezésének három módját határozzák meg a koordinációs rendeletek:

- tényleges kiadások igazolása alapján, vagy
- rögzített összegek alapján (az olyan tagállamok esetében, amelyek jogi vagy közigazgatási rendszere nem teszi lehetővé a tényleges kiadásokon alapuló megtérítés alkalmazását), vagy
- az érintett tagállamok lemondhatnak a joghatóságuk alá tartozó intézmények közötti valamennyi megtérítésről.

Tervezett kezelés esetén, ha az illetékes intézmény nemzeti jogszabályai rendelkeznek a biztosított kezelésétől elválaszthatatlan utazás és tartózkodás költségeinek megtérítéséről, az

érintett személy, valamint szükség esetén a kísérő személy költségeit ezen intézmény vállalja, amennyiben egy más tagállamban való kezelésre engedélyezte.

Egyéb rendelkezések, amelyek szabályozzák az egészségügyi szolgáltatáshoz való jogot

Ebben a részben a koordinációs rendeleten kívüli szabályozással ismerkedünk meg röviden. A vizsgálat középpontjában a *szolgáltatások szabad mozgása* és az egészségügyi szolgáltatások jogi kapcsolata áll.

Az EUB ide vonatkozó első ítéletei 1984-re datálódnak. Az EUB kimondta, hogy az a személy, aki – élve a Római Szerződésben rögzített jogával a szolgáltatások szabad mozgását, illetve igénybevételét illetően – egészségügyi szolgáltatás igénybevétele céljából más tagállam területére megy, *szolgáltatást vesz igénybe*. Az EUB 1998-ban kimondta, hogy az egészségügyi szolgáltatást nyújtókra és az ezen ellátásokat igénybe vevőkre kiterjed az Alapszerződés szolgáltatások szabad mozgására vonatkozó szabálya.

Az EUB újabb döntései a más tagállamban kórházi ellátásban részesült személyek gyógykezelési költségeinek megtérítésével foglalkoznak (pl. C-145/03 Keller, C-372/04 Watts stb. esetek). Az EUB ez irányú döntései feljogosítják az EU-s állampolgárokat, hogy akkor is igénybe vegyék a más tagállam területén nyújtott egészségügyi szolgáltatást, ha arra a koordinációs rendelet alapján nem lenne jogosultságuk. Ezt a problémát nevezik *határon átnyúló egészségügyi ellátásoknak vagy egészségügyi turizmusnak*.

Az EUB esetjogának alapul vételével fogadták el a *2011/24/EU irányelvet a határon átnyúló egészségügyi ellátásra vonatkozó betegjogok érvényesítéséről*, amely egy, a Koordinációs Rendeletekkel párhuzamos rendszert teremtett egészségügyi ellátások külföldi igénybevételére és azok finanszírozására.

A két jogi eszköz között a legfőbb eltérés, hogy míg a Rendeletek alapján igénybevett ellátások költségeit az illetékes állam (az önrész kivételével) teljes mértékben fedezi, addig *az Irányelv csak az illetékes államban alkalmazandó költségtétel erejéig írja elő a finanszírozási kötelezettséget*. Ha tehát a beteg olyan tagállamban vesz igénybe ellátást, ahol az drágább, mint a saját tagállamában, az árak közötti különbséget neki kell fedeznie.

Pénzbeli ellátások

A 883/2004 Rendelet harmadik címének első fejezete a betegség, anyaság és apaság esetén nyújtandó pénzbeli ellátásokra vonatkozó szabályokat is magában foglalja. A rendelet cikkelyei pontosan meghatározzák, hogy a pénzbeli ellátások folyósításáért melyik tagállam felelős. Ugyanakkor főszabályként kijelenthető, hogy *a betegségi, anyasági és apasági pénzbeli ellátásokat mindig az az intézmény folyósítja, ahol az igénylő biztosítási jogviszonya fennáll*.

Lakóhely, másik tagállamban való tartózkodás, lakóhely megváltoztatása

A pénzbeli ellátásokat ugyanazon személyi kör számára kell folyósítani, és ugyanazon feltételek mellett, mint akiknek a természetbeli juttatásokat.

Ugyanakkor lehetőség van arra is, hogy – az illetékes intézmény és a tartózkodási hely vagy a lakóhely szerint illetékes intézmény közötti megállapodás alapján – az ellátást a tartózkodási vagy lakóhely szerinti intézmény is nyújtsa az illetékes intézmény nevében, az illetékes állam jogszabályainak megfelelően. Ebben az esetben az illetékes állam biztosítási intézménye köteles visszatéríteni a tartózkodási hely szerinti országban kifizetett ellátásokat.

Példa:

Suurbier úr, aki Észtországból lakik, Hollandiában dolgozik. Hollandiában munkavállalói státusa miatt biztosított. Ő közvetlenül a holland intézménytől jogosult a pénzübeli juttatásokra a holland törvények szerint.

Példa:

Kovács úr Magyarországon lakik és dolgozik. Munkavállalóként Magyarországon biztosított. Olaszországba megy nyaralni, ahol beteg lesz és gyógykezelése több hétig tart. Ilyenkor a magyar jogszabályok alapján lesz jogosult a pénzübeli juttatásokra mialatt Olaszországban tartózkodik.

Példa:

Kovács úr Magyarországon él és dolgozik. Miután megbetegszik és táppénzben részesül (szívbetegséggel kezelik), úgy dönt, hogy Franciaországba költözik. Mivel Franciaországban továbbra is folyik a kezelés, a koordinációs rendelet és a magyar jogszabályok értelmében jogosult a magyar egészségbiztosítási intézménytől pénzübeli ellátásokra – Franciaországban is – mindaddig, amíg a biztosítási jogviszonya Magyarországon fennáll.

Példa:

Brown asszonyt az Egyesült Királyságból, ahol, mint munkavállaló volt biztosítva, munkavégzési céllal hat hónapra kiküldik Belgiumba. A kiküldetés időtartamára a brit szociális biztonsági rendszer hatálya alatt marad. Mialatt Brown asszony kiküldött munkavállalóként Belgiumban végez munkát, a brit szociális biztonsági rendszer szabályai szerint lesz jogosult pénzübeli ellátásokra, amelyeket a brit hatóság fog folyósítani.

A pénzübeli ellátások kiszámítása

A pénzübeli ellátások alapjául szolgáló kereset kiszámításának két alapesete van (ld. 883/2004 Rendelet 21. cikk):

- *Az átlagos bér vagy jövedelem alapján kiszámított ellátás:* Azon tagállam illetékes intézménye, amely tagállam jogszabályai előírják, hogy a pénzübeli ellátások összegét az átlagos bér vagy jövedelem alapján kell kiszámítani, ezt az átlagos bért vagy jövedelmet kizárólag az említett jogszabályok szerint szerzett időszakban megállapított bér vagy jövedelem alapján határozza meg.
- *A szokásos bér vagy jövedelem alapján kiszámított ellátás:* Azon tagállam illetékes intézménye, amely tagállam jogszabályai előírják, hogy a pénzübeli ellátások összegét a szokásos bér vagy jövedelem alapján kell kiszámítani, kizárólag a szokásos bért vagy jövedelmet, vagy az említett jogszabályok szerint szerzett időszaknak megfelelő szokásos bér vagy jövedelem átlagát veszi figyelembe.

Azon tagállam illetékes intézménye, amely tagállam jogszabályai szerint a pénzübeli ellátások összege a családtagok számától függ, figyelembe veszi az érintett munkavállaló más tagállam

területén lakóhellyel rendelkező családtagjait is úgy, mintha azok az illetékes állam területén rendelkeznének lakóhellyel.

III.2.2. Munkahelyi baleset és foglalkozási megbetegedés esetén járó ellátások

Magában a Rendeletben nincs definiálva a „munkahelyi baleset és foglalkozási megbetegedés” fogalma. Következésképpen minden olyan munkahelyi balesettel és foglalkozási megbetegedéssel kapcsolatos ellátás, amely valamely tagállam szociális biztonsági rendszerében található, a koordinációs rendelet tárgyi hatálya alá tartozik, függetlenül attól, hogy az érintett ellátásokat miként határozzák meg a tagállamok belső jogában.

Abból a tényből, hogy a baleseti ellátásoknak nincs egységes közösségi definíciója, az is következik, hogy *az egyes tagállamokban a baleseti ellátások száma és megjelenési formái jelentős eltérést mutathatnak*. Így például, ami az egyik országban munkahelyi baleset, az a másik országban nem az, vagy az egyik tagállam szociális biztonsági rendszere elismeri kockázatként az úgynevezett úti balesetet – a munkába menet vagy munkából jövet során bekövetkezett balesetet –, míg ugyanez a másik tagállamban nem minősül munkahelyi balesetnek. A foglalkozási megbetegedések listája is tagállamonként jelentős eltérést mutat. A baleseti ellátások körében is különbséget kell tenni a természetbeni és a pénzübeli ellátások között.

A baleseti ellátásokra vonatkozó koordinációs szabályozás nagyban hasonlít a betegségi, anyasági és apasági ellátások fentebb részletezett szabályaira, de néhány fontos eltérést feltétlenül szükséges kiemelni.

A koordinációs rendelet III. címének 2. fejezete foglalkozik a baleseti ellátásra való jogosultsággal. Ide azon kockázatok tartoznak, amikor az igénylő munkahelyi balesetet szenved a munkahelyén vagy foglalkozási megbetegedés áldozatául esik, és egyben migráns munkavállaló, vagyis *nem a baleset bekövetkezésének tagállamában, hanem egy másikban lakik*. Ez utóbbi feltételt azért fontos kiemelni, mert emiatt válik szükségessé a koordinációs rendelet alkalmazása.

Az illetékes államon kívüli más tagállam területén található lakóhely

Az a munkavállaló, aki munkahelyi balesetet szenved, vagy akit foglalkozási megbetegedés sújt, és aki az illetékes állam területén kívüli másik tagállam területén rendelkezik lakóhellyel, a lakóhelye szerint tagállamban:

- *természetbeni ellátásban részesül*, amelyet az illetékes intézmény nevében a lakóhely szerinti intézmény nyújt az általa alkalmazott jogszabályoknak megfelelően, úgy, mintha a munkavállaló ott lenne biztosított;
- *pénzübeli ellátásban részesül*, amelyet az illetékes intézmény nyújt az általa alkalmazott jogszabályoknak megfelelően. Ugyanakkor az illetékes intézmény és a lakóhely szerinti intézmény közötti megállapodás alapján az ellátásokat a lakóhely szerinti intézmény is nyújthatja az illetékes intézmény nevében, az illetékes állam jogszabályainak megfelelően.

Azt, hogy az érintett személy a munkahelyi balesetekre és foglalkozási betegségekre vonatkozó biztosítása alapján jogosult külföldön baleseti ellátásra, az illetékes intézmény által kibocsátott DA1 (korábban E123) jelű nyomtatvánnyal igazolja.

A koordinációs rendeleteknek speciális szabályai vonatkoznak a *kiküldött munkavállalóra vagy önálló vállalkozóra*. (ld. 883/2004 Rendelet 12. cikk és 987/2009 Rendelet 14 és 15. cikk) A kiküldetésben lévő munkavállaló vagy önálló vállalkozó kivételt jelent a főszabály alól (*lex loci laboris*), hiszen egy másik tagállamban történő munkavégzés ellenére a kiküldő ország joghatósága alá tartozik, és ennek a tagállamnak a biztosítási szerve fog az ellátás megállapításáért és folyósításáért felelni.

Példa:

Molnár urat a magyar illetőségű munkáltatója Németországba küldte ki munkavégzési céllal (kiküldetés). Molnár úr németországi tartózkodásával teljesítette a koordinációs rendelet 12. cikkében foglalt feltételeket. Ennek értelmében Molnár úr a 10 hónapos német kiküldetés alatt továbbra is a magyar társadalombiztosítási jog hatálya alatt maradt, így a magyar szabályok szerint biztosítottnak minősült, és ezért jogosult volt a kiküldetés helyén bekövetkezett munkahelyi baleset, illetve foglalkozási megbetegedés esetén természetbeni vagy pénzbeli ellátásra. A kiküldetés jogi alapját – adminisztratív értelemben – az A1-es (korábban E-101-es) formanyomtatvány teremt meg. Az A1-es nyomtatvány hiányában nem minősül kiküldött munkavállalónak. Az A1-es nyomtatványt mindig a kiküldő állam illetékes társadalombiztosítási szerve állítja ki.

Molnár úr asztalosként dolgozott. Egy nap a munkavégzés közben bal kezének két ujját levágta, és ezért sürgősségi orvosi ellátásban részesült. Ebben a helyzetben Molnár úr jogosult volt igénybe venni Németországban a német balesetbiztosítási szabályok szerint nyújtott természetbeni baleseti ellátást, amelyet később a magyar egészségbiztosítási szerv megtérít a német partnerintézménynek. (az Alaprendelet 36. cikk (1) bek. az eseti természetbeni betegségi ellátásokra vonatkozó szabályokat (19. cikk (1) bek.) rendeli alkalmazni a természetbeni baleseti ellátásokra is) A baleset következményeként Molnár úr 4 hétig kiesett a munkavégzésből (baleseti táppénzen volt). Ez idő alatt a magyar társadalombiztosítási szabályok alapján jogosult volt pénzbeli ellátásra (baleseti táppénz), amelyet az illetékes tagállam – a magyar társadalombiztosítási szerv – folyósított számára. (az Alaprendelet 36. cikk (3) bek. a pénzbeli betegségi ellátásokra vonatkozó szabályokat (21. cikk) rendeli alkalmazni a pénzbeli baleseti ellátásokra is).

Példa:

Katona úr magyar nemzetiségű és a Magyar Köztársaság Nagykövetségének alkalmazottja Franciaországban, a magyar társadalombiztosítási szabályok hatálya alá tartozik. Katona úr a koordinációs rendelet alapján – az A1 nyomtatvány kiállításával – szerez jogosultságot a szociális biztonsági ellátásokra. Egy nap munkavégzés közben leesik egy lépcsőről, és eltörik a jobb lába. Katona urat kórházba szállítják, ahol kezelik a fájdalmait, és begipszelik a lábát. Elég csúnya a törés, ezért a kezelőorvosai a gipsz levételét követő időszakra fizioterápiás kezelést írnak elő számára. A koordinációs rendelet alapján Katona úr jogosult Franciaországban a francia szabályok szerint nyújtott természetbeni ellátásokra – mind a sürgősségi ellátásra, mind az azt követő fizioterápiás kezelésre –, amelyet utólag a magyar társadalombiztosítási szerv fog megtéríteni.

Úti baleset

Az illetékes tagállam területén kívüli másik tagállam területén, utazás közben elszenvedett baleseteket az illetékes állam területén utazás közben elszenvedett balesetnek kell tekinteni. A koordinációs rendelet ezen szabálya azokra az esetekre nyújt segítséget, amikor a nemzeti szabályozás csak akkor ismeri el az utazás közben bekövetkezett balesetet (úti balesetet), ha az az illetékes tagállam területén következik be.

Példa:

Asztalos asszony kiküldött munkavállalóként egy évig Ausztriában dolgozott. Asztalos asszony – mint kiküldött munkavállaló – a magyar társadalombiztosítási jog hatálya alá tartozott. (Rendelet 12. cikk). Egyszer, amikor a munkahelyére igyekezett, az utazása során elcsúszott a bécsi repülőtéren, egy vizes felületen. A koordinációs rendelet kiküldetésre vonatkozó speciális szabályai értelmében ezt az úti balesetet úgy tekintették, mintha Magyarországon történt volna. A baleseti ellátást is a magyar társadalombiztosítási szerv folyósította.

Foglalkozási megbetegedés esetén nyújtott ellátások, ha az érintett személy több tagállam területén volt kitéve ugyanannak a kockázatnak

A Rendelet 38. cikke értelmében, ha a foglalkozási megbetegedésben szenvedő személy két vagy több tagállam területén végzett olyan tevékenységet, amelyről feltételezhető, hogy a betegséget előidézte, az általa vagy túlélő hozzátartozói által igényelhető ellátásokat kizárólag az utolsó olyan tagállam jogszabályai szerint biztosítják, amelyben a jogosultság feltételei teljesültek.

A Rendelet 5. cikkében foglalt asszimiláció (Az ellátásokkal, jövedelmekkel, tényállásokkal és eseményekkel kapcsolatos egyenlő bánásmód) elve alapján:

- Ha egy tagállam jogszabályai szerint a foglalkozási megbetegedés által indokolt ellátások biztosítását ahhoz a feltételhez kötik, hogy a kérdéses betegséget először e tagállam területén diagnosztizálják, ezt a feltételt teljesítettnek kell tekinteni, akkor is, ha a betegséget először egy másik tagállam területén diagnosztizálták.
- Ha egy tagállam jogszabályai szerint a foglalkozási megbetegedés által indokolt ellátások nyújtását ahhoz a feltételhez kötik, hogy a kérdéses betegséget az azt valószínűsíthetően előidéző tevékenység abbahagyását követően meghatározott időn belül diagnosztizálni kell, akkor az ezen tevékenységek végzésével töltött idő vizsgálatánál az adott állam illetékes intézménye – a szükséges mértékig – a más tagállamok jogszabályai szerint végzett hasonló tevékenységet is figyelembe veszi, úgy, mintha azokat az előbbi állam jogszabályai szerint végezték volna.
- Ha egy tagállam jogszabályai szerint a foglalkozási megbetegedés által indokolt ellátások biztosítását ahhoz a feltételhez kötik, hogy a kérdéses betegség kialakulásához vezető tevékenységet meghatározott ideig folytatni, az adott állam illetékes intézménye – a szükséges mértékig – figyelembe veszi a más tagállamok jogszabályai szerint folytatott ilyen jellegű tevékenység időtartamát, úgy, mintha azt az előbbi állam jogszabályai szerint végezték volna.

Példa:

Stein asszony nővérként dolgozott Norvégiában három évig. Jelenleg Dániában lakik, ahol szintén nővérként dolgozik. Munkavégzés során mindig ugyanolyan típusú kesztyűt viselt. Közvetlenül azelőtt, hogy elhagyta Norvégiát, észrevette, hogy a bal keze kivörösödött, meleg lett, és néha viszkedett a munka végén. Még Norvégiában elment orvoshoz, aki csak annyit tanácsolt, hogy viseljen másfajta kesztyűt, hátha az majd segít.

Röviddel Dániába költözése után a tünetei súlyosbodtak, ezért felkeresett egy bőrgyógyász specialistát. A bőrgyógyász a tüneteket munkavégzéssel kapcsolatos mérgezéssel összefüggő ekcémaként diagnosztizálta (foglalkozási betegség). A szakember kezelést írt elő, és azt tanácsolta az asszonynak, hogy használjon másfajta kesztyűt.

A koordinációs rendelet értelmében Stein asszony – foglalkozási megbetegedésére való tekintettel – igényelhet ellátást Dániában. A koordinációs rendelet 5. és 6. cikke alapján Dániának számításba kell vennie a norvégiai munkavégzés idejét is, és annak ellenére nem utasíthatják el az igényét, hogy már Norvégiában is elment orvoshoz, mielőtt befejezte volna ottani munkaviszonyát.

Olyan foglalkozási megbetegedés súlyosbodása, amelyért már nyújtottak ellátást

A Rendelet 39. cikkelye foglalkozik a foglalkozási megbetegedések súlyosbodása esetén adható ellátásokkal. Mivel a gyakorlatban előfordulhat, hogy némelyik foglalkozási megbetegedés további munkavégzés nélkül is súlyosbodik, ezért fontos különbséget tenni az alább részletezett esetek között.

Ha a foglalkozási megbetegedés – amely miatt a biztosított egy tagállam jogszabályai szerint már ellátásban részesül vagy részesült – *súlyosbodik*, a következő rendelkezések alkalmazandók:

- ha akkor, amikor ellátásban részesül, az érintett munkavállaló *más tagállam jogszabályai szerint nem áll olyan munkaviszonyban*, amelyben a megbetegedést vagy annak súlyosbodását valószínűsíthetően előidéző tevékenységet végez, az előbbi tagállam illetékes intézménye köteles az ellátások költségeinek viselésére az általa alkalmazott jogszabályok rendelkezései szerint, a súlyosbodás figyelembevételével. (883/2004 Rendelet 39. cikk a) pont)
- ha akkor, amikor ellátásban részesül, *az érintett munkavállaló munkaviszonyban áll más tagállam jogszabályai szerint*, az előbbi állam illetékes intézménye köteles a súlyosbodás figyelembevétele nélkül viselni az ellátások költségeit, az általa alkalmazott jogszabályok szerint. Az utóbbi tagállam illetékes intézménye a munkavállaló számára *kiegészítést fizet*, amelynek összege a betegség súlyosbodását követően nyújtandó ellátás összegének és – az intézmény által alkalmazott jogszabályok rendelkezései szerint – a súlyosbodás bekövetkezését megelőzően biztosított ellátás összegének különbsége, ha a kérdéses betegség ezen állam jogszabályainak rendelkezései szerint következett be. (883/2004 Rendelet 39. cikk b) pont)

Példa:

Dániában felismerték Stein asszony bőrbetegségét, és ennek megfelelően kompenzációt kapott a dán jog alapján. Stein asszony ezután Svédországba költözött, és nem dolgozott többé nővérként, hanem egy irodában vállalt munkát. Ha a bőrbetegsége – további releváns munkahelyi kockázatok fennállta nélkül is – súlyosbodik, akkor Dániának ezt meg kell térítenie.

Példa:

Abban az esetben, ha Stein asszony nővérként dolgozik tovább, miután áttelepült Svédországba, és a bőrbetegsége súlyosbodik, akkor a svéd balesetbiztosítási szervnek is el kell ismernie a bőrbetegséget, mint foglalkozási megbetegedést. Ugyanakkor Svédországnak csak kiegészítést kell fizetnie Stein asszonynak, amivel a Dániában megállapított ellátást egészítik ki.

Ha azon tagállam jogszabályai szerint, amelyben a munkavállaló tartózkodik, *nincs biztosítás a munkahelyi balesetek és a foglalkozási megbetegedések ellen, illetve, ha van ilyen biztosítás, de nincs olyan intézmény, amely természetbeni ellátások nyújtására köteles*, ezeket az

ellátásokat az a lakóhely vagy tartózkodási hely szerint illetékes intézmény nyújtja, amely betegség esetén természetbeni ellátás nyújtására köteles.

Ha az illetékes állam jogszabályai szerint a térítésmentes természetbeni ellátások biztosítása ahhoz a feltételhez kötött, hogy a munkáltató által szervezett egészségügyi szolgáltatást kell igénybe venni, az állami szociális biztonsági rendszer keretei között nyújtott természetbeni ellátást úgy kell tekinteni, mintha azt ezen egészségügyi szolgáltatás során biztosították volna.

Ha az illetékes állam munkahelyi balesetekért járó kártérítésekre vonatkozó rendszere *nem kötelező biztosítási rendszer*, a természetbeni ellátásokat közvetlenül a munkáltató vagy az érintett biztosító nyújtja.

Ha egy tagállam jogszabályai kifejezetten vagy közvetve előírják, hogy a korábban bekövetkezett, vagy a már megállapított munkahelyi baleseteket, illetve foglalkozási megbetegedéseket figyelembe kell venni a keresőképtelenség fokának megállapításánál, akkor az adott állam illetékes intézménye azokat a munkahelyi baleseteket vagy foglalkozási megbetegedéseket is figyelembe veszi, amelyek más tagállamok jogszabályai szerint, korábban következtek be, illetve, amelyek tényét korábban állapították meg, úgy, mintha azok az általa alkalmazott jogszabályok szerint következtek volna be vagy azok tényét az általa alkalmazott jogszabályok szerint állapították volna meg.

Ha a tagállam jogszabálya kifejezetten vagy hallgatólagosan előírja, hogy az utólagosan bekövetkezett munkahelyi baleseteket vagy foglalkozási megbetegedéseket figyelembe kell venni ahhoz, hogy a rokkantság fokát, az ellátásra való jogosultságot vagy az ellátás mértékét meghatározzák, de csak abban az esetben, ha a következő két feltétel teljesül:

- nincs baleseti ellátás a munkahelyi baleset vagy foglalkozási megbetegedés esetén, ha annak megállapítása korábban történt, azon jogszabály szerint, amely azt megállapítja;
- nincs baleseti ellátás, ha egy másik tagállam joga, ahol a foglalkozási megbetegedés vagy az üzemi baleset történt a jövőre nézve megállapítja az ellátást.

Baleseti pénzbeli ellátások

Munkahelyi baleset és foglalkozási megbetegedés esetén a pénzbeli ellátást az illetékes intézmény nyújtja a jogosultnak. Lehetőség van azonban arra, hogy az illetékes intézmény megegyezzen az igénylő lakóhelye vagy tartózkodás helye szerinti tagállam illetékes balesetbiztosítási szervével arról, hogy az illetékes intézmény helyett ez utóbbi fizesse az ellátásokat.

A baleseti ellátások megállapítása és folyósítása ugyanakkor ilyen megállapodás esetén is az illetékes tagállam jogszabályai alapján történik, és az illetékes állam visszatéríti a kifizetett összeget a lakó- vagy tartózkodási hely szerinti tagállam biztosítójának. A pénzbeli ellátások ugyanazon személyek számára folyósíthatók, és a jogosultság megállapítása ugyanazokkal a feltételekkel történik, mint a természetbeni ellátások esetén.

III.2.3. Haláleseti juttatások

A koordinációs rendeletek tárgyi hatálya alá tartoznak az ún. haláleseti juttatások is, amelyeket az Alaprendelet nyugdíjnak nem minősülő, halál esetén járó, egyszeri juttatásként definiál. (883/2004 Rendelet 1. cikk y) pont)

A magyar szociális rendszertől idegen ez az ellátás-forma, tekintettel arra, hogy a biztosított halála esetén kizárólag hozzátartozói nyugellátások vehetőek igénybe a társadalombiztosítás keretei között.

A haláleseti juttatásokra vonatkozó leglényegesebb koordinációs szabály az, hogy a juttatásra való jogosultság megállapításakor *a halálesetet akkor is az illetékes tagállam területén bekövetkezettnek kell tekinteni, ha a biztosított személy vagy egy családtagja ténylegesen az illetékes tagállamtól eltérő tagállamban halálozik el.* Továbbá az illetékes intézmény köteles az általa alkalmazott jogszabályok szerint fizetendő haláleseti juttatás biztosítására, akkor is, ha a jogosult az illetékes tagállamtól eltérő tagállamban rendelkezik lakóhellyel.

Ez a szabály munkahelyi baleset vagy foglalkozási megbetegedés okozta halál esetén is alkalmazandó. (883/2004 Rendelet 42. cikk)

III.2.4. Rokkantsági nyugdíj ellátások

A rokkantsági nyugdíjrendszerek típusai

A rokkantsági nyugdíjrendszerek jelentősen eltérőek az Európai Unió és az Európai Gazdasági Térség 32 országában. A koordinációs rendelet alapvetően két rokkantsági nyugdíjrendszert különböztet meg: az A típusút és a B típusút. Az alábbiakban e két típus jellemzőit mutatjuk be.

Az A típusú nyugdíjrendszer

Az A típusú nyugellátás esetén a rokkantsági nyugellátás összege *független az előzetes biztosítási (szolgálati) időtől.* Az ilyen típusú nyugdíjrendszerben az igénylő fix összegű ellátásra lesz jogosult, tekintet nélkül arra, hogy mennyi ideje tagja a nyugdíjrendszernek. (883/2004 Rendelet 44. cikk (1) bek.)

Általános szabály az A típusú nyugdíj megszerzésére: ha egy munkavállaló vagy önálló vállalkozó csak A típusú nyugdíjrendszerben biztosított, akkor a rokkantsági ellátás kiszámítását az az intézmény végzi, amelynél a biztosított személy a munkavégzőképesség-csökkenés (rokkantság) bekövetkezésekor aktuálisan biztosított volt. (883/2004 Rendelet 44. cikk (2) bek.)

Ha a jogosultság megállapításához szükséges, akkor a más tagállam(ok)ban szerzett biztosítási (szolgálati) időt is figyelembe kell venni annak érdekében, hogy teljesüljön az előírt jogosultsági feltétel. (883/2004 Rendelet 45. cikk) Ha az igénylő jogosult lesz a rokkantsági nyugdíjra, akkor az ellátást kizárólag az a tagállam fedezi, ahol az adott személy utoljára biztosított volt.

Hogy mely államok rokkantsági ellátórendszerei tartoznak ide, azt az Alaprendelet VI. melléklete sorolja fel. Ez alapján A-típusú rendszert működtet Csehország, Észtország, Írország, Görögország, Horvátország, Lettország, Magyarország, Szlovákia, Finnország, Svédország és az Egyesült Királyság.

A B típusú nyugdíjrendszer

A B típusú rokkantsági nyugellátás esetén a rokkantsági nyugdíj összege közvetlen összefüggésben áll az igénylő által a különböző EU- és EGT- tagállamokban megszerzett

előzetes biztosítási (szolgálati) idő tartamával. Ennek megfelelően a B típusú rokkantsági nyugdíj kiszámításakor figyelembe kell venni a más EU-s és EGT-s tagállamokban megszerzett biztosítási vagy tartózkodási időtartamokat.

Általános szabály a B típusú rokkantsági nyugdíj megszerzésére: a koordinációs rendelet értelmében a B típusú rokkantsági nyugdíjakat ugyanazon elv (pro rata temporis) szerint kell kiszámítani, mint az *öregségi nyugdíjat*. Mind az A típusú, mind pedig a B típusú rokkantsági nyugdíjrendszerű tagállamban megszerzett biztosítási (szolgálati) időket egybe kell számítani.

A B típusú rokkantsági nyugdíj megszerzésére vonatkozó jogosultsági feltételeket a tagállamok belső szabályai rendezik. Minden egyes tagállam a nemzeti szabályoknak megfelelően állapítja meg a jogosultságot, és számítja ki a rokkantsági ellátás mértékét. Ugyanakkor a különböző tagállamokban megszerzett biztosítási (szolgálati) időket össze kell adni, és az így nyert összes szolgálati időhöz kell arányosítani az egyes tagállamokban szerzett szolgálati időt. Ennek megfelelően minden tagállam az adott tagállamban megszerzett biztosítási idő függvényében – arányosan – fizeti az ellátást.

Amint azt már a fentiekben említettük, a rokkantsági nyugdíjat ugyanúgy kell kiszámítani, mint az öregségi nyugdíjat, ha az igénylő legalább egy B típusú nyugdíjrendszernek tagja volt. Ilyen szempontból irreleváns, hogy az igénylő élete során egy vagy több A típusú nyugdíjrendszernek volt-e a tagja. (883/2004 Rendelet 46. cikk (1) bek.)

Minden olyan ellátási rendszer, amely nem szerepel az A-típusú rendszereket felsorakoztató mellékletben, B-típusúnak tekintendő.

Példa:

Rasmussen asszony Dániában és Belgiumban a B típusú rendszer, míg Észtországban az A típusú rendszer biztosítása alá tartozott. Ha Rasmussen asszony mindhárom tagállamból kapna rokkantsági nyugdíjat, akkor mind a három országnak úgy kellene kiszámolnia azt, mint az öregségi nyugdíjat.

A fentiekben láhattuk, hogy ha a munkavállaló vagy az önálló vállalkozó személy csak A típusú rokkantsági nyugdíjrendszer hatálya alá tartozik, akkor a rokkantsági nyugdíjat azon tagállam intézménye fogja megállapítani, amelyhez az illető a munkavégző képesség csökkenésének (rokkantság) bekövetkezésekor tartozott. Ez az intézmény kizárólagosan jogosult az igény elbírálására. Az igényelbírálás során azt vizsgálják meg, hogy az igénylő a tagállam jogszabályai alapján megfelel-e az ellátáshoz való jogosultság feltételeinek. Szükség esetén a más tagállamban szerzett biztosítási (szolgálati) időket is számításba kell venni. A rokkantsági nyugdíjat a nyugdíjas kizárólag attól az államtól kapja, amelyben a rokkantság bekövetkezésekor tartózkodott, és amelynek tagállami szabályai szerint megállapították a nyugellátást.

Példa:

Kremalis úr Görögországban és Horvátországban dolgozott. Csak A típusú biztosítási rendszerhez tartozott. Görögországban élt és dolgozott, amikor a munkaképtelensége bekövetkezett, és a rokkantsági nyugellátásra jogosulttá vált. Ezért az illetékes görög intézmény eldöntötte, hogy Kremalis úr – a görög jog szerint – megfelel-e a rokkantsági ellátás feltételeinek. A rokkantsági nyugellátásra való jogosultság feltétele a görög A típusú rendszerben, hogy az igénylő 10 évig biztosított legyen. Ha Kremalis úr 4 évig

Horvátországban és 7 évig Görögországban volt biztosítva, akkor – a két tagállamban szerzett biztosítási idők összeszámításával – az ellátást kizárólag az illetékes görög intézménytől kellene kapnia.

Abban az esetben, ha az igénylő nem jogosult ellátásra a legutóbbi tagállam szabályai értelmében, akkor valamely más tagállam – ahol korábban szerzett biztosítási időt – joga szerint is igényelhet ellátást. Ilyen esetben a korábbi jogszerzés államának nemzeti szabályai szerint kell az igényt benyújtani és elbírálni. Ilyenkor a más tagállamokban szerzett biztosítási (szolgálati) időket össze kell számítani. Az igényt a munkavégzőképesség-csökkenés bekövetkezésének tagállamában kell előterjeszteni, de az igénylő dokumentumait automatikusan továbbítják ahhoz az intézményhez, ahol korábban biztosítási jogviszonyban állt, és vélelmezhetően jogot szerez a rokkantsági ellátásra. (883/2004 Rendelet 44. cikk (3) bek.)

Példa:

A görög rokkantbiztosítási rendszerben (A típusú rokkantsági nyugdíjrendszer) jogosultsági előfeltétel, hogy az igénylő legalább tíz év biztosítási (szolgálati) időt igazoljon. Ha Kremalis úr mindössze négy évig volt biztosított Horvátországban, és három évig Görögországban, akkor nem teljesíti az előírt jogosultsági feltételeket Görögországban, mivel mindösszesen csak hét évig volt biztosítva. Ebben az esetben Kremalis úr aktáját a görög biztosító hivatalból továbbítja a horvát biztosítási intézményhez, mivel korábban ebben az államban már volt biztosítási jogviszonya. A horvát biztosító azt fogja megvizsgálni, hogy az igénylő teljesítette-e a horvát rokkantsági nyugdíjhoz szükséges jogosultsági feltételeket, beleértve a szükséges biztosítási időt, és – ahol lehetséges – számításba véve a görög biztosítási időszakot. Horvátországnak meg kell állapítania, és folyósítania kell az ellátást, ha arra a horvát jog értelmében az igénylő jogosult.

Ha Kremalis úr sem a görög, sem a horvát rokkantsági biztosítási rendszerben nem rendelkezik az előírt jogosultsági feltételekkel, akkor sem Görögországban, sem Horvátországban nem szerezhet jogosultságot a rokkantsági ellátásra, annak ellenére, hogy mindkét országban szerzett biztosítási időket.

Tovább folytatva az esetet, a rokkantsági nyugdíjjogosultság másik feltétele a munkavégzőképesség meghatározott mértékű elvesztése. Ezt is a tagállami szabályok határozzák meg. A gyakorlatban elképzelhető, hogy Kremalis úr 50%-os rokkant, és négy évig Görögországban, négy évig pedig Horvátországban volt biztosított. Ha a rokkantnyugdíjra való jogosultság feltétele Görögországban a rokkantság 40%-os foka, valamint tíz évi biztosítási idő, akkor Kremalis úr teljesíti a rokkantság fokára vonatkozó feltételt, de nem teljesíti a biztosítási időre vonatkozó feltételt. Ha a rokkantnyugdíjra való jogosultság feltétele Horvátországban a 60%-os rokkantsági fok, illetve öt éves biztosítási idő, Kremalis úr megfelel a biztosítási idő, de nem felel meg a rokkantsági fok követelményének. Ez esetben Kremalis úr sem Görögországban, sem Horvátországban nem jogosult a rokkantsági ellátásra.

A tagállamonként eltérő rokkantsági biztosítási rendszerek megnehezítik az Európai Unió koordinációra vonatkozó rendeletek alkalmazását. Ugyanakkor – más szociális ellátásokhoz hasonlóan – a közösségi koordinációs szabályozás célkitűzése nagyon világos: *rokkanttá válás esetén a migráns munkavállaló ne kerüljön hátrányosabb helyzetbe, mint az, aki mindig egy tagállam területén dolgozott és lakott.* A következőkben a rokkanttá nyilvánítással kapcsolatban felmerülő leggyakoribb problémákat mutatjuk be.

Az igényelbírálást végző tagállam intézménye köteles *figyelembe venni az összes tagállamban megszerzett biztosítási (szolgálati), illetve tartózkodási időt*, ha ez szükséges az ellátásra való jogosultság megállapításához. Az igényérvényesítés helyének tagállamához kötődő egyetlen többletfeltétel, hogy az igénylőnek itt *legalább egy évig kell biztosítási jogvisztonnyal rendelkeznie*.

Amennyiben a biztosított személy jogosult rokkantsági ellátásra, akkor az ellátást számára *lakó-, illetve tartózkodási helyétől függetlenül* bármely EU- és EGT-tagállamban folyósítani kell.

Ha a biztosított személy az egyik tagállamban szerez jogosultságot rokkantsági nyugellátásra, ugyanakkor egy másik tagállamban él vagy tartózkodik, akkor a rokkantsági nyugdíj folyósításához *szükséges orvosi vizsgálatokra és igazgatási ellenőrzésekre* alapesetben az igénylő lakóhelye vagy tartózkodási helye szerinti tagállam intézményében kerül sor. Kivételes esetben elő lehet írni, hogy az ellátásban részesülő személy orvosi vizsgálat céljából köteles visszatérni abba a tagállamba, amely az ellátást folyósítja. (987/2009 Rendelet 87. cikk)

Ha az igénylő csak egy tagállamban volt biztosítva, akkor a rokkantsági ellátást ennek az államnak a joga alapján kell kiszámítani. Ilyen esetben is érvényesül az egyenlő bánásmód elve, ami azt jelenti, hogy a migráns személynek ugyanolyan bánásmódban kell részesülnie, mint a tagállam többi állampolgárának.

Több tagállamban biztosított személy

Abban az esetben, ha az igénylő a megrokkulás előtt több tagállamban szerzett biztosítási időt, több különböző lehetőség közül lehet választani.

Ha az igénylő kizárólag olyan országokban volt biztosított, ahol az ellátás összege a biztosítási idő hosszától függ, akkor külön nyugdíjat kap minden egyes államtól. Ilyen esetben az ellátás összege megfelel az adott tagállam(ok)ban szerzett biztosítási idők tartamának. Ezt nevezzük időarányos vagy pro rata nyugdíjszámításnak. A pro rata vagy időarányos nyugdíjszámítási módszer részletes ismertetésére az öregségi nyugdíj tárgyalásánál kerül sor.

Ha az igénylő kizárólag olyan országokban volt biztosított, ahol az ellátás összege független a biztosítási idő hosszától, akkor attól az államtól fog rokkantsági nyugellátásban részesülni, amelyben az igénylő a rokkantság bekövetkezésekor éppen biztosítva volt. Ilyenkor az igénylő akkor is a teljes összegű rokkantsági nyugellátásra lesz jogosult, ha csak rövid ideig volt biztosított az adott tagállamban (pl. csupán egy évig). Ilyen esetben más tagállamok rokkantsági nyugdíjrendszereitől nem fog ellátásban részesülni, még akkor sem, ha ott korábban biztosított volt. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy ha az igénylő először olyan tagállamban volt biztosított, ahol a rokkantsági ellátás összege relatíve kicsi, azután pedig olyan tagállamban, ahol a rokkantsági ellátás összege relatíve nagy, akkor a rendszer logikája miatt teljes mértékben megkapja a nagy összegű rokkantsági nyugellátást még akkor is, ha tízszer hosszabb ideig volt biztosítva az első tagállamban.

Ha az igénylő először olyan tagállamban volt biztosított, ahol a rokkantsági ellátás összege nagy, azután pedig olyan tagállamban, ahol a rokkantsági ellátás összege kicsi, akkor csak a kisebb összeget kapja meg annak megfelelően, ahol rokkanttá válásakor biztosított volt.

Ez teljes mértékben tükrözi annak a rokkantsági biztosítási rendszernek a működési filozófiáját, ahol a biztosítási összeg független az előzetes biztosítási idő tartamától. Az ilyen

típusú rendszerben az egyedüli mérvadó tényező az, hogy az aktuális biztosítási jogviszony fennálljon a rokkantság bekövetkeztekor.

Merőben eltérő a tényállás értelmezése, ha az igénylő először egy olyan tagállamban volt biztosított, ahol a rokkantsági nyugdíj mértéke függ a biztosítási időszak hosszától, és azután egy olyan tagállamba megy, ahol az ellátás független a biztosítási idő tartamától. Ilyen esetben az igénylő két nyugdíjat kap, egyiket az első tagállamtól az eltöltött biztosítási időnek megfelelő arányban, míg a másikat attól az államtól kapja, ahol a megrokkánás időpontjában biztosítva volt.

Az utóbbi tagállam – általában – köteles a teljes nyugdíjat megfizetni, de a gyakorlatban számos esetben élnek a beszámítás jogával. Ez azt jelenti, hogy az igénylő csak csökkentett összegű nyugdíjat kap attól a tagállamtól, ahol a rokkantság bekövetkezett. Az utolsó tagállam tehát az általa folyósított teljes mértékű nyugdíjból levonja a más tagállam(ok)ból kapott rokkantsági nyugdíj összegét. Ezt a beszámítási szabályt sok migráns munkavállaló negatívan ítéli meg. Azt hiszi, hogy rokkantsági nyugdíjra való jogosultságot veszít azáltal, hogy az utolsó nyugellátás összegéből levonják a más tagállamból kapott nyugdíj összegét. A gondolkodás azért nem teljesen helytálló, mert ha az igénylő a két állam közül csak az egyikben lett volna biztosítva (mindegy melyikben), akkor soha nem kapna nagyobb összegű nyugdíjat annál, amire az adott tagállamban pillanatnyilag jogosult lenne. Következésképpen a beszámítással érvényesül az egyenlő bánásmód elve, hiszen a migráns munkavállaló nem kerül sem jobb, sem rosszabb megítélés alá, mint az a személy, aki egész életét egy országban dolgozta le.

Ha a biztosított személy először olyan tagállamban volt biztosított, ahol a nyugdíj mértéke független a biztosítási idő tartamától, majd később egy olyan tagállamban, ahol a nyugdíj függ a biztosítás idő tartamától, akkor az igénylő két külön nyugdíjat kap; mindkettő az adott tagállamban megszerzett biztosítási időszak tartamához igazodik.

A rokkantsági fok meghatározásának problémája

A rokkantság fokának meghatározása potenciális probléma azok esetében, akik több mint egy országban voltak biztosítva. A rokkantság mértékének megállapításával kapcsolatos döntéseket *azon országok nemzeti orvosszakértői intézményei hozzák meg, ahol az igénylő megrokkánásakor biztosított volt.* Csak néhány speciális esetben szükséges bevonni az összes többi érintett tagállam intézményét. Az a tény, hogy a rokkantság fokát eldöntő kritériumok a nemzeti jogszabályokban vannak lefektetve és a rokkantság megállapításának mértéke tagállamonként jelentős eltéréseket mutat, komoly problémát jelent, hiszen a rokkantsági nyugellátások összege alapvetően függ a rokkantság fokától.

Példa:

Az igénylő 20 évig volt biztosítva „A” tagállamban, azután öt évig „B” tagállamban és végül két évig „C” tagállamban. A rokkantsági nyugdíj összege mindhárom tagállamban a biztosítási idő tartamától függ.

Az igénylő befejezi a munkavégzését a „C” tagállamban, mert ennek nemzeti szabályai értelmében munkavégző képessége csökkenésének foka eléri a 100%-ot. Ez alapján azonban csak kis összegű nyugdíjat kap a „C” tagállamtól, mivel ott csak két évig volt biztosított.

Az igénylő a „B” tagállamtól is kap egy kis összegű nyugdíjat, ahol öt évig volt biztosítva. A „B” tagállam nemzeti szabályai szerint azonban csak 70%-os rokkantnak minősül. Végül az „A” tagállamban, ahol a legtöbb ideig állt fenn a biztosítási jogviszonya (20 év), nem kap nyugdíjat, mivel az „A” tagállam szabályai értelmében egyáltalán nem számít rokkantnak. Ebben a példában a személy sokkal jobb pozícióban lenne, ha a „C” tagállamban a nyugdíj összege független lenne a biztosítási időtől. Ekkor ugyanis teljes nyugdíjat kapna a „C” tagállamtól, függetlenül attól, hogy rokkantnak számít-e az „A” és a „B” tagállamok nemzeti joga szerint.

A fent ismertetett példa jól mutatja, hogy a nemzeti szociális biztonsági rendszereket *nem harmonizálták* az EU-ban. Közöttük csak koordinációs mechanizmus áll fenn. Mindazonáltal a rokkanttá vált migráns személyeknek komoly érdeke fűződik ahhoz, hogy a jelenlegi, tagállamonként differenciált rokkantsági elbírálás egységes legyen, vagy legalábbis a tagállamok kölcsönösen ismerjék el az egymás területén elvégzett orvosi vizsgálat eredményét. Efelé mutató lépés az Alaprendelet 46. cikk (3) bekezdésébe foglalt szabály, mely szerint egy tagállam intézménye által az igénylő rokkantsági fokával kapcsolatban hozott határozat kötelező más érintett tagállamok intézményei számára, feltéve, hogy e tagállamok jogszabályainak egyezését a rokkantság fokával kapcsolatos feltételek tekintetében a Rendelet VII. melléklet elismeri. Ennek egyelőre azonban még csak Belgium, Franciaország és Olaszország a részese.

III.2.5. Öregségi nyugdíj

A nyugdíjra vonatkozó koordinációs szabályok a legbonyolultabb szabályok közé tartoznak. A koordinációs rendeletek szerint minden EU-s és EGT-s tagállam, ahol a biztosított személy biztosítási/szolgálati időt szerzett és eléri az adott államban érvényes nyugdíjkorhatárt, köteles öregségi nyugdíjat folyósítani.

Több tagállamban szerzett szolgálati idő esetén a koordinációs rendeletek lényegesen több és bonyolultabb szabályt tartalmaznak a nyugdíj megállapításával kapcsolatban, mint a tagállami szabályozás. Ennek oka alapvetően abban rejlik, hogy ilyen esetben több tagállam szabályait kell egyidejűleg alkalmazni, és több nyugdíjbiztosítási szerv vesz részt a nyugellátás megállapításában. Az eljárás megkönnyítése érdekében a rendeletek olyan szabályokat tartalmaznak, amelyek segítségével az illetékes tagállami szervek megállapítják a nyugellátás mértékét, és megakadályozzák a kétszeres járulékfizetést és ellátásfolyósítást.

A Rendelet először is különbséget tesz a migráns munkavállalók két csoportja között: elkülöníti azokat, akik az adott tagállam szabályai alapján megszerzik a nyugdíjjogosultsághoz szükséges összes feltételt, illetve azokat, akik önállóan egyik tagállamban sem szereznek nyugdíjjogosultságot.

A vonatkozó közösségi jogi koordinációs rendeletek értelmében minden tagállam illetékes intézménye egyrészt a belső jogszabályai, másrészt a koordinációs rendeletek szabályai szerint bírálja el a kérelmeket. Ha az igénylő az adott tagállam belső szabályai szerint rendelkezik önálló jogosultsággal, akkor úgynevezett *kettős megállapítás* szerint kell az ellátást kiszámítani. Egyszer ki kell számítani a nemzeti szabályok szerint járó ellátást az adott tagállamban szerzett szolgálati idő és átlagkereset alapján (önálló nemzeti nyugdíj), másodszer pedig ki kell számítani az arányos nyugdíjrészt (arányos vagy pro rata nyugdíj),

majd az így kiszámított két ellátás közül a kedvezőbb, azaz a nagyobb összegű ellátást fogják megállapítani és folyósítani.

Ha valaki nem rendelkezik önálló nemzeti nyugellátásra való jogosultsággal (önálló nemzeti nyugdíj), akkor számára csak az arányos nyugdíj kiszámítására kerülhet sor.

Minden tagállamtól külön-külön, az adott tagállamban érvényes szabályok szerint folyósítják az egyénnek járó ellátást. E fejezet tárgyát a bevezetőben felvillantott szabályok ismertetése képezi.

A nyugdíj és a nyugdíjas személy meghatározása

A 883/2004 Rendelet 1. cikkelyének w) pontjában a „nyugdíj” fogalmát az alábbiak szerint határozzák meg: „nemcsak a nyugdíjakat foglalja magában, de azokat az általános összegű ellátásokat is, amelyek azokat helyettesíthetik, valamint a járulékok visszatérítésének formájában történt kifizetéseket, illetve az értékállóságot biztosító növekményeket vagy kiegészítő támogatásokat.”

A migráns munkavállalók szociális biztonságával foglalkozó Igazgatási Bizottság a korábbi koordinációs rendeletekhez készített kommentárjában (1994. július 1.) a nyugdíjakat az alábbi három kategóriába sorolta:

- Nyugdíjak, amelyeket a nemzeti szabályozás alapján közpénzből, szociális alapból vagy állami költségvetésből folyósítanak (állami/társadalom-biztosítási nyugdíj).
- Nyugdíjak, amelyeket kollektív szerződés alapján állapítanak meg (kollektív szerződésen alapuló nyugdíj).
- Nyugdíj, amely egyéni megtakarításból kerül kifizetésre (magánnyugdíj).

A fenti kategóriák közül a koordinációs rendelet csak az első kategóriára – az állami nyugdíjra – terjed ki. A koordinációs rendelet keretében két típusú nyugdíjat szokás megkülönböztetni: az egyik az A típusú (előzetes biztosítási időtől független), a másik pedig a B típusú (előzetes biztosítási időtől függő). A gyakorlatban az öregségi nyugdíj és a túlélő hozzátartozók számára járó nyugdíj általában a B típusú nyugdíjhoz tartozik.

A nyugdíj fogalmától eltérően a *nyugdíjas személy* fogalmát nem határozzák meg a koordinációs rendeletben. Ennek ellenére a gyakorlatban kialakult meghatározás szerint a koordinációs rendelet alkalmazásakor nyugdíjasnak minősül minden olyan személy, aki a Rendelet nyugdíjszabályai alapján nyugellátásban részesül. Következésképpen az a nyugdíjas személy, aki kollektív szerződés alapján részesül nyugellátásban, a koordinációs rendelet értelmében nem minősül nyugdíjasnak. A magánnyugdíjpénztárak keretében folyósított nyugellátásban részesülő személyre sem vonatkozik a koordinációs rendelet szabályozása.

Az öregségi nyugdíjak koordinációjára vonatkozó alapelvek

Az öregségi nyugdíjra vonatkozó jogosultsági szabályok tagállamonként eltérőek. Ha a biztosított az egyik tagállamban befejezi a munkavégzést, majd egy másik tagállamban folytatja, akkor az első tagállamban befizetett nyugdíjbiztosítási járulékokat nem utalják át a másik tagállamba. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a nyugdíjra való jogosultság mindig csak abban a tagállamban áll fenn, ahol az igénylő részt vett a nyugdíjbiztosításban, vagyis szolgálati időt szerzett.

A tagállamok eltérő nyugdíjrendszerének következménye, hogy az öregségi nyugdíjkorhatár államonként eltérő lehet. Következésképpen a nyugdíjjogosultság tagállamonként eltérő időpontokban nyílik meg.

Az európai uniós koordinációs jog alapvetően nem változtatja meg egyetlen tagállam belső nyugdíjszabályozását sem, de felváltja, illetve megelőzi azokat a szabályokat, amelyek kedvezőtlenek a migráns személyekre nézve. Ilyen esetben a tagállami belső szabályok helyett a koordinációs rendelet szabályait kell alkalmazni. A nyugellátások terén leginkább a koordinációs rendelet alábbi két alapelve érvényesül:

- a tagállamban szerzett szolgálati idők összeszámítása, és
- a nyugellátások átvitelének/exportálásának elve.

Az alábbiakban ezeket mutatjuk be részletesebben.

A szolgálati idők összeszámítása

Az alapelv célja, hogy a különböző tagállamokban szerzett, de az adott tagállam belső szabályai értelmében jogosultság megállapítására nem elegendő szolgálati idők összeszámításra kerüljenek, megakadályozva ezzel azt a nemkívánatos helyzetet, hogy az igénylő csak azért ne részesüljön nyugellátásban, mert nem egy tagállamban szerezte meg a szükséges szolgálati időt. Ilyen esetben az összeszámítási szabály értelmében *minden tagállamnak figyelembe kell vennie a más tagállamban szerzett szolgálati időket*. A vonatkozó szabályok értelmében a csatlakozás előtt (például Magyarország esetében 2004. május 1.) szerzett biztosítási idő(ke)t is figyelembe kell venni.

Speciális szabály vonatkozik az *egy évnél rövidebb időtartamú szolgálati idők* összeszámítására. Ha a biztosított személy valamely tagállamban egy évnél kevesebb biztosítási idővel rendelkezik, az érintett tagállam jogosult arra, hogy ez alapján ne folyósítson nyugellátást, kivéve, ha erre a belső tagállami szabályok értelmében köteles. Ugyanakkor a szóban forgó, egy évnél rövidebb biztosítási időt a nyugellátásában érintett többi tagállam köteles figyelembe venni (összeszámítani) a szolgálati idő megállapításakor. (883/2004 Rendelet 57. cikk)

A biztosítási idők összeszámításának elve szerint *ugyanazon időszak csak egyszer vehető figyelembe*. Ez azt jelenti, hogy azok, akik korábbi külföldi munkavállalásuk idején – például a magyar biztosítási idő szerzése érdekében – járulékot fizettek a magyar nyugdíjrendszerben, és egyidejűleg a külföldi szociális biztonsági rendszerben is biztosítottak voltak, ezen időszaknak csak egyszeres beszámítását várhatják a nyugdíj megállapításakor.

A biztosítási idők számításával kapcsolatban egy további körülményre is fontos felhívni a figyelmet. A tagállamokban nemcsak a nyugdíjkorhatárok, hanem a biztosítási idő hosszára, valamint ennek meghatározási módjára vonatkozóan is eltérőek a követelmények. Vannak olyan országok, ahol – Magyarországhoz hasonlóan – egyszerűen években határozzák meg a szükséges biztosítási időt, de vannak havi, heti, esetleg munkanapokra lebontott járulékfizetési követelmények is. Ahhoz, hogy a különböző egységekben – években, hónapokban, hetekben, napokban – meghatározott biztosítási idők összeszámíthatók legyenek, a koordinációs rendeletek – a szerzett jogok védelmének elvét szem előtt tartva – részletes szabályokat tartalmaznak.

Példa:

Sasklin asszony osztrák állampolgár, aki a nyugdíjkorhatár betöltéséig tíz évet dolgozott Németországban, tíz évet Hollandiában, tíz évet Franciaországban és tíz évet Ausztriában. Minden tagállamban jogszerűen, járulékfizetés mellett végzett munkát. Ausztriában betöltötte a nyugdíjkorhatárt és öregségi nyugdíjat igényelt. Az osztrák szabályok szerint tíz év szolgálati idő után nem jár öregségi nyugdíj. Ezért – hivatkozva a koordinációs rendelet összeszámítási elvére – kérte, hogy a négy tagállamban szerzett – összesen negyven év – szolgálati idő alapján számítsák ki a nyugdíját. Kérése a koordinációs rendelet alapján jogszerű és megalapozott. Minden szóban forgó tagállamban negyven év szolgálati idő alapján számították ki a nyugdíját, és minden egyes tagállam 10/40-ed részt folyósított.

Példa:

Sasklin asszony osztrák állampolgár, aki a nyugdíjkorhatár betöltéséig fél évet dolgozott Németországban, 14 és fél évet Hollandiában, 13 évet Franciaországban és 12 évet Ausztriában. Minden tagállamban jogszerűen, járulékfizetés mellett végzett munkát. Ausztriában betöltötte a nyugdíjkorhatárt és öregségi nyugdíjat igényelt. Az osztrák szabályok szerint 12 év szolgálati idő után nem jár öregségi nyugdíj. Ezért – hivatkozva a koordinációs rendelet összeszámítási elvére – kérte, hogy a négy tagállamban szerzett – összesen 40 év – szolgálati idő alapján számítsák ki a nyugdíját. Németországban érvényesül az a szabály, hogy az egy évnél rövidebb szolgálati időt nem lehet alapul venni ellátás folyósításához. Ezért Sasklin asszony azt kérte, hogy a kérdéses fél év szolgálati időt a másik három érintett tagállamban vegyék figyelembe. Kérése a koordinációs rendelet alapján jogszerű és megalapozott. Németországon kívül minden szóban forgó tagállamban 40 év szolgálati idő alapján számították ki a nyugdíját, és minden egyes tagállam a ráeső résznek megfelelő nyugellátást folyósította (14,5/40; 13/40 és 12/40). Németország ez esetben nem fizet nyugellátást.

A nyugellátások átvitele más tagállamba

A másik alapelv a nyugellátások átvitele más tagállamba. *A nyugdíjas kérésére a nyugdíját abban a tagállamban fizetik ki, ahol lakik, függetlenül attól, hogy esetleg ebben a tagállamban egyetlen nap szolgálati időt sem szerzett.* A nyugdíjat az(ok) az állam(ok) fizeti(k), ahol a nyugdíjjogosultság feltételeit teljesítette a biztosított.

Példa:

Sasklin asszony osztrák állampolgár, aki a nyugdíjkorhatár betöltéséig tíz évet dolgozott Németországban, tíz évet Hollandiában, tíz évet Franciaországban és tíz évet Ausztriában. Minden tagállamban jogszerűen, járulékfizetés mellett végzett munkát. Minden szóban forgó tagállamban negyven év szolgálati idő alapján számították ki a nyugdíját, és minden egyes tagállam 10/40-ed részt folyósított. Ugyanakkor Sasklin asszony úgy döntött, hogy nyugdíjas éveit Spanyolországban kívánja leélni. Ebben a tagállamban egy nap biztosítási időt sem szerzett, következésképpen nem is járt neki nyugdíj. Az ellátások exportálhatóságára vonatkozó alapelv értelmében azonban megalapozott volt azon kérése, hogy a négy teherviselő tagállam Spanyolországba folyósítsa az ellátást.

Az öregségi nyugdíj kiszámítása

Minden tagállam illetékes intézménye egyrészt a belső jogszabályai, másrészt a koordinációs rendeletek szabályai szerint bírálja el a kérelmeket. Ha az igénylő az adott tagállam belső

szabályai szerint rendelkezik önálló jogosultsággal, akkor úgynevezett *kettős megállapítás* szerint kell az ellátást kiszámítani:

Ha az igénylő *rendelkezik önálló nemzeti ellátásra való jogosultsággal*:

- Ki kell számítani a nemzeti szabályok szerint járó ellátást az adott tagállamban szerzett szolgálati idő és átlagkereset alapján. Ezt nevezik önálló/független nemzeti nyugdíjnak. (883/2004 Rendelet 52. cikk (1) a) pont)
- Ki kell számítani az arányos nyugdíjrészt (időarányos nyugdíj) az alábbiak szerint: (883/2004 Rendelet 52. cikk (1) b) pont)
 - meg kell határozni az elméleti nyugdíj összegét, vagyis azt, hogy mennyi lenne a nyugdíj, ha az igénylő a különböző tagállamokban szerzett szolgálati idejét teljes egészében az adott tagállamban szerezte volna, és
 - ki kell számítani ennek azt a hányadát, ahogy az adott tagállamban szerzett szolgálati idő az összes szolgálati időhöz aránylik – ez lesz az arányos nyugdíj.
- Az így kiszámított két nyugellátás közül a kedvezőbb, vagyis a nagyobb összegű ellátás kerül megállapításra és folyósításra. (883/2004 Rendelet 52. cikk (3) pont)

Ha az igénylő *nem rendelkezik önálló nemzeti ellátásra való jogosultsággal*: Ilyenkor kizárólag az arányos nyugdíj (pro rata temporis) kiszámításra kerülhet sor. Minden tagállamtól járó ellátást külön-külön, az adott tagállamban érvényes szabályok szerint folyósítanak a jogosult részére.

Példa:

Az igénylő mind Magyarországon, mind Németországban, mind Ausztriában betöltötte az öregségi korhatárt. Magyarországon lakik, így egyetlen magyarországi igénybejelentéssel elindíthatja a nyugdíj megállapítására irányuló eljárást valamennyi tagállamban.

Szolgálati/biztosítási ideje:

Magyarországon: 23 év és 118 nap, azaz 8 513 nap

Németországban: 48 hónap, azaz 1 460 nap

Ausztriában: 87 hónap, azaz 2 646 nap

Összesen 34 év 209 nap, azaz 12 619 nap

1. lépés: Önálló magyar nyugdíj (megvan a szükséges jogosító feltétel: életkor + szükséges szolgálati idő)

Átlagkereset: 180 000 Ft

Szolgálati idő: 23 év 118 nap

Nyugdíj összege: 180 000 Ft 59%-a, azaz 106 200 Ft

2. lépés: Arányos nyugdíj

Átlagkereset: 180 000 Ft

Összes szolgálati idő: 34 év 209 nap

Elméleti nyugdíj összege: 180 000 Ft 72%-a, azaz 129 600 Ft

Arányos nyugdíj: 129 600 Ft 68%-a (8 513 nap/12 619 nap), azaz 88 128 Ft.

A fenti példában az önálló magyar ellátás összege meghaladja az arányos nyugdíj összegét, ezért ez kerül megállapításra és folyósításra.

Tekintettel arra, hogy a német szolgálati idő alapján nemzeti nyugdíjra az igénylő nem jogosult, Németország egy arányos nyugdíjat fog kiszámítani és folyósítani.

Mivel Ausztriában is jogosult az igénylő önálló nemzeti nyugdíjra, az osztrák illetékes intézmény is kettős számítást fog végezni, és a kedvezőbb ellátást fogják megállapítani és folyósítani.

Példa:

Az igénylő mind Magyarországon, mind Olaszországban, mind Ausztriában betöltötte az öregségi korhatárt.

Ausztriában lakik, így egyetlen ausztriai igénybejelentéssel elindíthatja a nyugdíj megállapítására irányuló eljárást valamennyi tagállamban.

Szolgálati/biztosítási ideje:

Magyarországon: 13 év és 118 nap, azaz 4 863 nap

Olaszországban: 180 hét, azaz 1 264 nap

Ausztriában: 55 hónap, azaz 1 673 nap

Összesen: 7 800 nap, azaz 21 év 135 nap

Tekintettel arra, hogy az igénylő egyik tagállamban sem rendelkezik önálló nemzeti jogosultsággal, minden tagállam arányos nyugdíjat fog kiszámítani és folyósítani.

Arányos nyugdíj Magyarországtól

Átlagkereset: 180 000 Ft

Összes szolgálati idő: 21 év 135 nap

Elméleti nyugdíj összege: 180 000 Ft 55%-a, azaz 99 000 Ft

Arányos nyugdíj: 99 000 Ft 62%-a (4563 nap/7 800 nap), azaz 61 380 Ft.

Az öregségi nyugellátás megállapításának minden tagállamban feltétele a megfelelő tartamú szolgálati idő megléte. Ha az igénylő megszerezte a szükséges szolgálati időt, de még nem elégíti ki az öregségi nyugdíj megállapításához szükséges másik feltételt – vagyis nem töltötte be a nyugdíjkorhatárt –, *halasztott nyugdíjról* beszélünk. Ez elsősorban olyankor fordul elő, amikor az igénylő migráns munkavállalóként több tagállamban szerez szolgálati időt, és az egyes tagállamokban eltérő a nyugdíjkorhatár, az igénylő pedig olyan tagállamban dolgozott utoljára, ahol a legalacsonyabb a nyugdíjkorhatár. A halasztott nyugdíj tehát az a juttatás, amelynek a jogosultságát az egyén már megszerezte, de addig nem fizetik ki, ameddig mindkét feltétel nem teljesül.

A tagállami szociális biztonsági rendszerek szabályozása tagállamonként eltérő. Az egységes szociális biztonsági rendszerek kialakítására irányuló szándék hiányában valamennyi ország eltérő feltételeket állít a nyugdíjkorhatárt és a megkövetelt szolgálati időt illetően.

A biztosítási/szolgálati idők igazolása

A biztosítási időszakot a P1-es (korábban E-205-ös) nyomtatványon kell igazolni. Ez összesítve és hitelesen megmutatja az összes tagállamban szerzett szolgálati időt. A P1-es E-205-ös nyomtatványban megállapított időszak képezi az igénylő nyugdíj iránti igényérvényesítésének alapját.

Ha a nemzeti szabályok szerint az esedékes juttatások összege nem függ az előzetes biztosítási/szolgálati idő tartalmától, illetve az adott tagállamban töltött tartózkodás/lakás

időtartamától (A típusú nyugdíjrendszer), akkor az ez alapján kiszámított összeg elméleti összegnek számít.

A nyugdíjigények elbírálása és a jogosultság megállapítása különösen bonyolult – adminisztratív oldalról is –, ha több tagállam érintett a kérdéses helyzetben. A gyorsabb ügyintézés érdekében a koordinációs szabályok kijelölnék egy ún. kapcsolattartó intézményt, amely előmozdítja az adatcserét és a kérelemnek az érintett intézmények általi megvizsgálásához szükséges határozatokról és műveletekről folyó kommunikációt, továbbá az igénylő számára – annak kérésére – a vizsgálat közösségi aspektusaira vonatkozó bármely lényeges információt megadja, és tájékoztatja az igénylőt a vizsgálat előrehaladásáról.

Ez az intézmény szokásosan az igénylő lakóhelye szerint illetékes nyugdíj-hatóság, vagy ha a lakóhelye szerinti államban nem szerzett szolgálati időt, akkor az az állam, amelyben utoljára szolgálati időt szerzett. (987/2009 Rendelet 47. cikk A. pont)

Jogosultság a legmagasabb összegű nyugellátásra

A Rendelet 52. cikkelyének (3) bekezdése értelmében, ha az igénylő rendelkezik önálló nemzeti nyugellátásra való jogosultsággal, akkor az önálló és a pro rata számítási módokkal kiszámított nyugdíjak közül a nagyobb összegűt kell számára megállapítani és folyósítani. Minden esetben bruttó összegű nyugdíjakat kell összehasonlítani.

Példa:

Novák úr 14 évig Magyarországon, tíz évig Olaszországban, két évig Németországban volt biztosított. Novák úr sem Magyarországon, sem a többi releváns tagállamban (Olaszország és Németország) nem érte el a szükséges biztosítási időt, ezért egyik államban sem jogosult önálló öregségi nyugdíjra. Számára csak a pro rata temporis szabály alapján lehet nyugdíjat számolni. Mivel Novák úr számos tagállamban biztosítva volt, esetében a koordinációs szabályokat kell alkalmazni. A magyar nyugdíj kiszámításánál figyelembe veszik Novák úrnak a Németországban és Olaszországban szerzett biztosítási időit. Ezek alapján pro rata nyugdíjat kell számára kiszámítani. Magyarországon ez az összeg 14/26-od része annak az összegnek, ami Novák úrnak a 26 év biztosítási idő után járna, ha azt teljes egészében Magyarországon szerezte volna meg. A többi tagállamnak hasonlóképpen kell eljárnia, így Olaszországnak a 10/26-át, Németországnak a 2/26-át kell fizetnie annak az összegnek, amire Novák úr ezekben az országokban 26 évi biztosítási idő után jogosult lenne. A résznyugdíjakat minden egyes olyan tagállam fizeti, ahol Novák úr szolgálati időt szerzett. A nyugdíjat az illetékes tagállami nyugdíjbiztosító szerv – saját belső jogszabályai alapján – állapítja meg és folyósítja. Így a Novák úr Magyarországon szerzett szolgálati idejére vonatkozóan megállapított nyugdíját a magyar nyugdíjbiztosítási szerv folyósítja a magyar szabályok szerint. Ugyanazén elv alapján jár el a német és az olasz nyugdíjbiztosítási szerv is.

Ha a biztosított személy csak egy tagállamban teljesíti a jogosultsághoz szükséges összes feltételt, és más EU-tagállamban nem is szerez biztosítási/szolgálati időt, akkor a nyugdíját teljes egészében a nemzeti (pl. magyar) szabályok alapján kell kiszámítani és folyósítani. Ebben az esetben – mivel az igénylő szolgálati idő szerzése céljából soha nem hagyta el Magyarországot területét – az EU koordinációs rendeletet egyáltalán nem kell alkalmazni. Migrációs elem hiányában az igényelt öregségi nyugdíj összegét kizárólag a hazai szabályozás alapján állapítják meg.

Ha az igénylő teljes nyugellátása nem éri el az azon tagállam jogszabályaiban meghatározott *minimális nyugdíj összegét*, ahol a jogosult lakik, és amelynek a törvénye alapján a juttatás kifizethető, az illetékes tagállamnak ki kell egészítenie a nyugellátást a minimálnyugdíj összegéig. A kiegészítés a tagállamban érvényes mindenkori nyugdíjminimum és a ténylegesen folyósított nyugellátás különbsége. (883/2004 Rendelet 58. cikk)

Az öregségi nyugdíj igényérvényesítési szabályai

Mind a biztosítási idők összeszámítására, mind a nyugdíjszámításra az igényjogosult kérelme alapján kerül sor. Az igénybejelentésre az Európai Unióban is erre a célra rendszeresített formanyomtatványok állnak rendelkezésre. Ha valaki több tagállamban szerez biztosítási időt, az igénybejelentést a különböző tagállamokban érvényes nyugdíjkorhatárok betöltésekor – eltérő időpontokban – meg kell ismételni. Ez tehát azt jelenti, hogy sem a többi tagállam intézményei, sem a magyar illetékes intézmény nem köteles hivatalból figyelemmel kísérni a további jogosultságok megnyílását. Azoknak tehát, akik több tagállamban szereztek biztosítási időt – ami alapján nyugellátásra jogosultak – fontos, hogy megfelelő időben tájékozódjanak arról, mikor nyílik meg nyugdíjjogosultságuk az érintett tagállamokban.

A több tagállamban szerzett biztosítási időt figyelembe vevő nyugdíj-megállapításhoz főszabályként az állandó lakóhely szerinti tagállam illetékes szervénél kell benyújtani az igénybejelentést. Ha az érintett személy ebben az országban nem szerzett biztosítási időt, akkor az állandó lakóhely szerinti intézmény megküldi az igénybejelentést a legutolsó biztosítás hely szerinti tagállam illetékes szervének. Ugyanez a szabály akkor is, ha valaki a jogosultság megnyílásakor olyan országban él, amely nem EU vagy EGT-tagállam.

Az igénybejelentéssel automatikusan megnyílik a jogosultság mindazon tagállamok jogszabály szerint járó juttatásaira, amelyeknek a feltételeit – az igénybejelentés tartalmából következtethetően – az igénylő teljesíti. Természetesen más a helyzet, ha az igénylő kifejezetten kéri öregségi nyugdíjának elhalasztását, amelyre egyébként egy vagy több tagállam jogszabálya szerint jogosult volna.

Az igénybejelentés megtételét és a kötelezett tagállamok nyugdíjszámítását követően kerül sor a nyugdíjak folyósítására. A folyósítás kötelezettsége mindazon tagállamokat terheli, amelyek a résznyugdíjak megállapítására kötelesek. A folyósítás költségeit levonják az ellátásból, azt a jogosultak viselik.

Ha a jogosult elhagyja a folyósítás helye szerinti tagállam területét, és másik tagállamba költözik, akkor az ellátások exportálhatóságának elve alapján a pénzügyi ellátásokat – különösen a nyugdíjakat – *akkor is folyósítják, ha a jogosult egy másik tagállam területén tartózkodik*. Ehhez azonban szükség van a változás bejelentésére.

III.2.6. Hozzá tartozói nyugellátások

A tagállamok szociális biztonsági rendszerei a hozzátartozói ellátásokat is eltérően szabályozzák, egyrészt a jogosulti kör és a jogosultsági feltételek, másrészt pedig az ellátások összege és folyósításának időtartama szempontjából.

Általános jelleggel az is megfigyelhető, hogy főszabályként ugyanazok a szabályok alkalmazandóak a hozzátartozói nyugellátásokra, mint amit az öregségi nyugdíjjal kapcsolatosan bemutatunk.

Minden egyes tagállamban a nemzeti jog határozza meg a hozzátartozói nyugellátásra jogosult személyek körét. Magyarországon a biztosított személy halálát túlélő házastárs, élettárs, szülő és gyermek jogosult a hozzátartozói ellátásra.

A magyar társadalombiztosítási szabályok a következő hozzátartozói nyugellátásokat ismerik:

- özvegyi nyugdíj,
- árvaellátás,
- szülői nyugdíj,
- baleseti hozzátartozói nyugellátások.

Özvegyi nyugdíj

A tagállamok többsége özvegyi ellátást, illetve nyugdíjat biztosít az *elhunyt házastárs után*. Ma már a szociális biztonsági rendszerekben mind a férj, mind a feleség jogosult lehet özvegyi ellátásra, ha az elhunyt házastárs teljesítette az előírt jogosultsági feltételeket. Az elhalálozás időpontjában házasságban élő férj és feleség mellett azonban az *elvált házastárs, illetve az élettárs* is jogosult lehet az özvegyi ellátásra. Ez utóbbi személyi kör tekintetében mindazonáltal nem egyforma a tagállamok szabályozási gyakorlata, és többnyire lényeges megszorításokat alkalmaznak a jogosultság megállapítását illetően.

Annak ellenére, hogy a tagállami szabályozás igen változatos, a koordinációs rendelkezések lényegesen egyszerűbbek. Ha valamely tagállam özvegyi nyugdíjat biztosít a saját nemzeti jogszabályában rögzített túlélő hozzátartozó(k)nak, akkor az elhunyt személy után a koordinációs szabályok alapján is ellátást kell nyújtania. A rendszerek szabályozási elvétől függően az elhunyt házastárs által teljesített jogosultsági feltételek meglétének megállapításához figyelembe kell venni a más tagállam területén szerzett biztosítási időket is. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy özvegyi résznyugdíjakat állapítanak meg, és azon tagállamok, amelyek jogszabályban foglalt jogosultsági feltételeit az elhunyt teljesítette, nyugdíj fizetésére (folyósítására) kötelesek. Ennek szabályai megegyeznek az öregségi nyugdíjnál leírtakkal.

Az özvegyi résznyugdíj számításának alapja lehet az elhunytnek folyósított öregségi nyugdíj, rokkantsági nyugdíj vagy az a feltételezett ellátás, amelyre az elhunyt életében jogosult lett volna. A tagállamok eltérő szabályokat alkalmaznak a hozzátartozói nyugdíjak kalkulálására, ezért azokról a tagállami illetékes intézmények adnak felvilágosítást.

Árvaellátás

Az árvaellátásra vonatkozó szabályok ugyancsak rendkívül eltérőek a különböző tagállamokban. Vannak országok, amelyeknek szociális biztonsági rendszere *nem biztosít, vagy csak mindkét szülő elvesztése esetén biztosít árvasági ellátást*. Más országokban a jogosultak köre a saját gyermekeken túl kiterjed a nevelt, az örökbefogadott és a mostohagyermek(ek)re is. A *jogosultsági korhatár is igen változatos*, így például az árva a gyermek utáni családi ellátásra való jogosultság fennállásáig, a 18. életév betöltéséig, a tanulmányok folytatásának időtartamára, vagy meghatározott felső korhatár betöltéséig lehet jogosult az ellátásra. Az árvaellátásra szintén az öregségi nyugdíjakra alkalmazandó koordinációs szabályok vonatkoznak.

Szülői nyugdíj és további hozzátartozók ellátásai

A szülői nyugdíj intézményét csak kevés tagállami biztosítási rendszer ismeri. Egyes országokban a szülők/nagyszülők is jogosulttá válhatnak hozzátartozói ellátásra, ha őket gyermekük/unokájuk életében eltartotta. A szülői nyugdíjak feltételei szűkebbek a többi hozzátartozói ellátásénál.

A házastárs (elvált házastárs), a gyermekek és a szülők/nagyszülők mellett csak igen kevés országban lehetnek további családtagok, rokonok is ellátásra jogosultak. Például a testvérek is, a testvérek mellett az oldalági leszármazottak is hozzátartozói ellátásra tarthatnak igényt, ha az elhunyt személy teljesítette a jogosultsági feltételeket. A szülők és az egyéb hozzátartozók ellátásaira a koordinációs rendeletek az általános szabályok alkalmazását rendelik (lásd özvegyi nyugdíj).

III.2.7. Előnyugdíjak

A hatályos rendeletek vezették be az ún. előnyugdíjakat a koordinációs szabályozásba.

Az 1. cikk x) pontja szerint „előnyugdíj” a munkanélküli ellátás vagy korengedményes öregségi ellátás kivételével minden, egy meghatározott életkortól az olyan munkavállalók részére járó pénzbeli ellátás, akik csökkentették, megszüntették vagy felfüggesztették jövedelemszerző tevékenységüket, addig az életkorig, amelyben jogosulttá válnak az öregségi nyugdíjra vagy korengedményes nyugdíjra, amely nyugellátásnak a folyósítása nem függ attól, hogy az érintett személy az illetékes állam foglalkoztatási szolgálatának rendelkezésére áll-e; „korengedményes öregségi ellátás” a mindenkori nyugdíjjogosultsági életkor elérését megelőzően nyújtott ellátás, amelynek folyósítását vagy folytatják az említett életkor elérésével, vagy annak helyébe egy másik öregségi ellátás lép.

A fogalom meghatározáson túl azonban az Alaprendelet csak annyiban mond ezekről az ellátásokról, hogy *kizárja rájuk nézve az összeszámítás elvének alkalmazását*: A 6. cikk nem alkalmazható, ha az alkalmazandó jogszabályok az előnyugdíjakat biztosítási, szolgálati vagy önálló vállalkozóként folytatott tevékenységi idők megszerzésétől teszik függővé. (883/2004 Rendelet 66. cikk)

III.2.8. Munkanélküli ellátás

A munkanélküliség esetére nyújtott ellátásoknak két fajtája különböztethető meg: az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök és a passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök.

- Az *aktív eszközök* a munkaerőpiacról kikerült vagy kikerüléssel fenyegetett, potenciálisan munkanélküli személyek munkaerőpiaci visszaintegrálását szolgálja. Ilyen például a képzés, az átképzés, a vállalkozóvá válás segítése stb.
- A *passzív eszközök* a munkanélkülivé vált személyek elvesztett munkajövedelmét igyekeznek átmenetileg pótolni. A munkanélküli ellátások általában az elvesztett munkajövedelemhez igazodnak, azzal arányos pénzbeli ellátások.

A munkanélküli ellátások – amelyek megszervezése és folyósítása általában állami feladat – a tág értelemben vett állami szociális biztonsági rendszer részét képezik. Néhány EU tagállamban nem az állam, hanem a szakszervezet hatáskörébe tartozik a munkanélküli ellátórendszer megszervezése és működtetése.

Az EU tagállamokban munkanélküli ellátást csak az a munkanélkülivé vált személy kaphat, aki az alábbi feltételeknek megfelel:

- az erre a célra létesített regisztrációs rendszerben regisztrálja magát,
- aktívan munkát keres és
- az adott pillanatban nem rendelkezik munkával.

A fenti fogalom meghatározás tükrében fontos megjegyezni, hogy a koordinációs rendelet általános rendelkezései között nem szerepel a munkanélküli ellátások meghatározása. A koordinációs rendelet tárgyi hatálya kiterjed mind a pénzbeli munkanélküli ellátásokra, mind pedig az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökre.

A koordinációs rendelet működését szabályozó alapelvek azonban csak bizonyos megszorításokkal alkalmazhatók a munkanélküli ellátások területén. *Az ellátások exportálhatóságának elve azzal a megszorítással érvényesül*, hogy munkanélküli ellátást más tagállam területére legfeljebb három (plusz három) hónapig lehet folyósítani. Ugyancsak speciális koordinációs szabályok vonatkoznak azokra az igénylőkre, akik a munkanélkülivé válás előtt – az ellátás előfeltételét jelentő munkavégzés utolsó időszakában – az igényérvényesítés szerinti (illetékes) tagállamon kívül, más tagállamban laktak, különösen határ menti munkavállalóként.

A hatályos koordinációs szabályok értelmében – általában – az a tagállam fogja a munkanélküli ellátást folyósítani, ahol az igénylő utolsó munkavégzése történt. Kivételt képez e szabály alól, ha az igénylő az egyik tagállamban lakik, de egy másikban dolgozik. Ez utóbbi esetben a lakóhely szerinti tagállam fogja az ellátást folyósítani.

A biztosítási időszakok összeszámítása

A munkanélküli ellátások esetében is érvényesül a biztosítási idők összeszámítására vonatkozó szabály, de az általánostól némiképp eltérően. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy az a tagállam, ahol az ellátást igénylik, köteles figyelembe venni a korábban más tagállamokban szerzett biztosítási időket. A munkanélküli vagy álláskeresési ellátások – legfeljebb három (plusz három) hónap időtartamra – az igénylés helyének tagállamán kívül, más tagállamban is folyósíthatók, feltéve, hogy a munkanélküli személy álláskeresési céllal megy egy másik tagállamba.

A Rendelet 61. cikkelye értelmében azon tagállam illetékes intézménye, amely tagállam jogszabályai az ellátásokra való jogosultság megszerzését, fenntartását vagy feléledését, illetve tartamát a biztosítási, szolgálati vagy önálló vállalkozóként folytatott tevékenységi idő megszerzésétől teszik függővé, a szükséges mértékben a bármely más tagállam jogszabályai szerint szerzett biztosítási, szolgálati vagy önálló vállalkozóként folytatott tevékenységi időt úgy veszi figyelembe, mintha azt az általa alkalmazott jogszabályok szerint szerezték volna.

Ha azonban az alkalmazandó jogszabályok az ellátásokhoz való jogosultságot a megszerzett biztosítási időtől teszik függővé, a másik tagállam jogszabályai szerinti szolgálati vagy önálló vállalkozóként folytatott tevékenységi időt nem lehet figyelembe venni, kivéve, ha az ilyen időket biztosítási időnek tekintették volna, ha az alkalmazandó jogszabályoknak megfelelően szerezték volna meg.

Az összeszámitásra vonatkozó szabály abban segít a migráns munkavállalóknak, hogy könnyebben tudják teljesíteni az igénylés helye szerinti tagállamban érvényes – előzetes biztosítási időre vagy munkaviszonyra vonatkozó – előfeltételt.

A Rendelet 61. cikkelye ugyanakkor – kivételes szabályként – azt is kimondja, hogy nem lehet munkanélküli ellátást igényelni abban a tagállamban, ahol az igénylő közvetlenül a munkanélkülivé válást megelőzően nem volt biztosított.

Az alkalmazottként dolgozó személy tehát összeszámithatja mindazon biztosítási időt és munkaviszonyt, amelyet más tagállamokban szerzett. Minden egyes tagállam nemzeti hatóságának a saját tagállami szabályainak megfelelően kell eldöntenie, hogy az igénylő foglalkoztatott volt-e vagy sem. Ezzel kapcsolatban az EUB irányadó ítélete (C-334/92 Miret) szerint az európai definíciót kell alkalmazni, ha a tagállami definíció nem megfelelő. A munkanélküliséggel foglalkozó tagállami hatóság nem értelmezheti szabadon a Római Szerződés cikkelyeit a migráns munkavállalók hátrányára, korlátozva ezzel a migráns munkanélküli személy jogait. A vonatkozó bírósági ítéletből kiolvasható, hogy az EUB bármilyen munkaviszonyt tényleges munkaviszonyként ismer el. Ez lehet akár részmunkaidős foglalkoztatás is, még abban az esetben is, ha a díjazás nem éri el a minimálbért, vagy olyan foglalkoztatás, ahol a munkabér csak indirekt módon kerül kifizetésre.

Érvényességi feltétel ugyanakkor, hogy a migráns munkavállaló ténylegesen munkaviszonyban álljon. Az a munkavégzés is lehet munkaviszony, ami egyébként az adott tagállam munkajogi szabályai értelmében nem lenne munkaviszony, ha a tevékenységet hivatásszerűen fejtik ki. A munkajogi szabályok értelmében a munkaviszony a munkaviszony megszüntetésével megszűnik. Ha azonban az érintett személy aktívan munkát keres vagy képi magát, hogy újra munkába állhasson, a munkaviszony nem szakad meg.

Példa:

Jensen úr sok éven át Dániában dolgozott. Az utóbbi három évben számos munkáltatója volt. Minden egyes munkáltatótól kapott fizetési bizonylatát (bérjegyzékét) megtartotta, felkészülve arra az esetre, ha egyszer munkanélkülivé válna. Az utolsó munkahelye Svédországban, Gothenburgban volt, ahol elég időt dolgozott ahhoz, hogy a Dániában szerzett biztosítási és munkaidőt beszámítva jogosultságot szerezzen a svéd munkanélküli ellátásra.

A dán intézmény (Arbejdsdirektoratet) kiállította az U1-es (korábban E-301-es) nyomtatványt Jensen úr Dániában szerzett biztosítási idejéről. Valamilyen adminisztratív hiba miatt azonban Jensen úr egyik munkaviszonya – és az ehhez társuló biztosítási idő – kimaradt a biztosítási idők összeszámitásából. A svéd intézmény értesítette Jensen urat, hogy nem jogosult munkanélküli ellátásra, mert nincs meg a munkanélküli ellátáshoz szükséges minimális biztosítási ideje. Válaszként Jensen úr bemutatta a svéd intézménynek fizetési bizonylatait, és banki átutalási papírokkal bizonyította, hogy megfizette az előírt hozzájárulást a dán munkanélküli alaphoz. A svéd intézmény felvette a kapcsolatot a dán partnerintézménnyel, és ezt követően a dán intézmény kiállított egy javított U1-es nyomtatványt, amely már a valós biztosítási és munkaviszonyt igazolta. Ezek után Jensen úr jogosultságot szerzett a munkanélküli ellátásra.

Az új koordinációs szabályozás értelmében az összeszámitás elve már az *önálló vállalkozóként végzett tevékenységi időkre* is a fent ismertetettek szerint vonatkozik, így az önálló vállalkozókra is igaz, hogy az ilyen időszakokat figyelembe kell venni, függetlenül attól, hogy mely államban szerezték.

Példa:

Christensen asszony Dániában önálló vállalkozóként dolgozott, mint fodrász, és három éven keresztül fizette a kötelező járulékot a munkanélküli alaphoz. Ezt követően munkavégzési céllal, 2000. január 1-jén Szlovákiába ment. Itt 2000. február 1-jén talált magának munkahelyet, de nem sokkal később, 2000. május 1-jén – munkanélkülivé vált, és munkanélküli segélyért folyamodott Szlovákiában.

Christensen asszony a dán hatóság által kiállított U1-es nyomtatványra alapozva igényelte a szlovák munkanélküli ellátást. Igényét elfogadták, mind a Dániában, mind a Szlovákiában munkavégzéssel töltött idejét beszámították a munkanélküli ellátásra való jogosultság elbírálásakor.

A munkanélküli ellátás kiszámítása

A munkanélküli ellátás megállapításakor a Rendelet próbál olyan helyzetet teremteni, hogy a munkanélkülivé vált személy olyan ellátást kapjon, amely a lehető legnagyobb mértékben figyelembe veszi a korábbi munkavégzés feltételeit, különösen azt a munkabért, illetve jövedelmet, amelyet a munkanélkülivé vált igénylő a munkanélkülivé válást megelőző utolsó munkavégzésének tagállamában kapott.

Főszabályként a munkanélküli ellátás alapja az adott tagállamban a legutolsó munkaviszonyban elért bér vagy fizetés, tehát azon tagállam illetékes intézménye, amely tagállam jogszabályai az ellátásoknak a korábbi bér vagy szakmai jövedelem összegén alapuló kiszámítását írják elő, kizárólag az érintett személy által az említett jogszabályok szerint munkavállalóként vagy önálló vállalkozóként folytatott legutolsó tevékenysége tekintetében kapott bérét vagy szakmai jövedelmét veszi figyelembe. (883/2004 Rendelet 62. cikk (1) bek.) Ezt a szabályt akkor is alkalmazni kell, ha az illetékes intézmény által alkalmazott jogszabályok a jövedelem megállapítására egy referencia-időszakot határoznak meg, amely az ellátások kiszámításának alapjául szolgál, és ha az érintett személy az említett időszak egészében vagy egy részében egy másik tagállam jogszabályainak a hatálya alá tartozott. (883/2004 Rendelet 62. cikk (2) bek.)

Néhány tagállamban a munkanélküli ellátás összege a *családtagok számától függően változik*. Ilyenkor a szabály az, hogy az ellátás megállapításánál a teljes családot figyelembe kell venni, köztük azokat a családtagokat is, akik más tagállamban élnek. Kivételt csak az jelent, ha a más tagállamban élő családtagot az illető tagállamban megállapított munkanélküli ellátás összegének megállapításakor már figyelembe vették.

A munkanélküli ellátás átvitele/exportálása

A teljesen munkanélküli személyek vagy önálló vállalkozók számára megállapított munkanélküli ellátást – legfeljebb három (plusz három) hónap időtartamra – akkor is folyósítani kell, ha a munkanélküli személy más tagállamban keres munkát, feltéve, hogy a jogosultsági feltételeknek megfelel. E rendelkezés célja, hogy a munkanélküli személynek más tagállamban is lehetősége legyen munkát keresni. A Rendelet 64. cikkelye korlátozza a munkanélküli ellátás „exportjának” időtartamát. E szabály megsértésével a munkanélküli személy elveszíti a jogosultságot az ellátásra. A munkanélküli személy munkakereső magatartása feletti ellenőrzés szükséges. A hosszú időtartamú vagy határozatlan külföldi tartózkodás nem egyeztethető össze a fenti elvárással.

Ebből következően a munkanélküli személynek a lakóhelye szerint illetékes tagállamban kell munkára készen állnia, illetve munkát keresnie, így más tagállamba munkát keresni legfeljebb *három (plusz három) hónapos időtartamra* mehet.

A munkanélküli ellátás más tagállamba történő jogszerű exportálásának előfeltétele, hogy a munkanélküli személynek az átmenetileg engedélyezett időtartam után *vissza kell térnie* a lakóhelye szerinti tagállamba. Ennek elmaradása a munkanélküli ellátásra való jogosultság megszüntetését eredményezi.

A munkanélküli ellátás exportálása – egy munkanélküli időszakon belül – *csak egyszer lehetséges*. A tagállamok ugyanakkor jogosultak kedvezőbb feltételekhez kötni a munkanélküli ellátás exportját, illetve a visszatérés utáni jogosultság fenntartását.

Az ellátás exportálásához bizonyos *feltételek teljesítése* szükséges:

- indulását megelőzően a munkanélküli személynek munkakeresőként *nyilvántartásba kell vetetnie magát* az illetékes állam foglalkoztatási szolgálatánál, és munkanélkülivé válását követően legalább négy héten keresztül a szolgálat rendelkezésére kell állnia. Ugyanakkor az illetékes szolgálatok vagy intézmények engedélyezhetik e személy távozását a négy hét leteltét megelőzően is;
- a munkanélküli személynek munkakeresőként *nyilvántartásba kell vetetnie magát* annak a tagállamnak a foglalkoztatási szolgálatánál, amely tagállamban munkát keres, alá kell vetnie magát az ott alkalmazott ellenőrzésnek, és be kell tartania az említett tagállam jogszabályaiban megállapított feltételeket. Ezt a feltételt teljesítettnek kell tekinteni a nyilvántartásba vételt megelőző időszakban, ha az érintett személy hét napon belül nyilvántartásba veteti magát attól a naptól számítva, amikor megszűnt az általa elhagyott állam foglalkoztatási szolgálata rendelkezésére állni. Kivételes esetben az illetékes szolgálatok vagy intézmények ezt az időtartamot meghosszabbíthatják;
- az ellátásra való jogosultság három hónapig áll fenn attól a naptól számítva, amikor az érintett személy megszűnt az általa elhagyott tagállam foglalkoztatási szolgálata rendelkezésére állni, feltéve, hogy az ellátások időtartama nem haladja meg az utóbbi tagállam jogszabályai szerint neki járó ellátások időtartamát; az illetékes szolgálatok vagy intézmények ezt a három hónapos időszakot legfeljebb hat hónapra hosszabbíthatják meg. (883/2004 Rendelet 64. cikk)

Munkanélküliek, akik legutolsó munkaviszonyuk időtartama alatt az illetékes államon kívüli tagállamban rendelkeztek lakóhellyel

Az a *részlegesen, időszakosan vagy teljesen munkanélküli személy*, aki az illetékes állam területén munkáltatója vagy a foglalkoztatási szolgálat rendelkezésére áll, ezen állam jogszabályainak megfelelően részesül munkanélküli ellátásban, úgy, mintha ott rendelkezne lakóhellyel. Ilyen esetben *az ellátásokat az illetékes intézmény nyújtja*. Fontos megjegyezni, hogy ilyen esetben a munkanélküli nem igényelhet ellátást a lakóhelye szerinti tagállam jogszabályai szerint. (883/2004 Rendelet 65. cikk (1) bek.)

Az a *teljes munkanélküli*, aki munkavégzés céljából a lakóhelye szerinti tagállamban a foglalkoztatási szolgálat rendelkezésére áll, vagy aki e tagállamba visszatér, ezen állam jogszabályainak megfelelően részesül ellátásban, úgy, mintha utoljára ott állt volna munkaviszonyban. Ilyen esetben az ellátásokat a lakóhely szerinti intézmény nyújtja saját költségén.

A teljes munkanélküli személy – kiegészítő lépésként – azon tagállam foglalkoztatási szolgálatának is rendelkezésére állhat, amelyben legutóbb munkavállalóként vagy önálló vállalkozóként tevékenységet folytatott. A határ menti munkavállalók kivételével az a munkanélküli személy, aki nem tér vissza a lakóhelye szerinti tagállamba, azon tagállam foglalkoztatási szolgálatának rendelkezésére áll, amely tagállam jogszabályainak a hatálya alá legutóbb tartozott. (883/2004 Rendelet 65. cikk (2) bek.)

Az ellátások átfedésének tilalma szintén alkalmazandó a részlegesen, időszakosan vagy teljesen munkanélküli, munkavállalóra. Így például, ha a munkanélkülivé vált személy munkanélküli ellátást kap attól a tagállamtól, amelynek joga legutoljára alkalmazandó volt rá, akkor ugyanarra az időtartamra a lakóhelye szerinti megállapított ellátás folyósítását fel kell függeszteni.

Példa:

Ha Svensson úr, aki Dániában él és Skóciában (Nagy-Britannia) dolgozik, és csak részben vagy megszakításokkal válik munkanélkülivé vagy megmarad a skóciai munkáltatónál készenlétben (például a munkáltatója felfüggesztheti a munkaviszonyát három napra az időjárási viszonyok miatt), akkor a brit hatóságnál kell munkanélküli ellátást igényelnie. A brit hatóság rendelkezik az összes olyan információval, amelyek alapján el tudja dönteni, hogy Svensson úr jogosult-e a kiegészítő ellátásra vagy sem.

Példa:

Svensson úr Dániában él és Skóciában (Nagy-Britannia) dolgozik. Egy hónapban egyszer tér haza Dániába. Amikor teljesen munkanélkülivé válik, választhat, hogy Nagy-Britanniában vagy Dániában keres munkát és igényel munkanélküli ellátást.

III.2.9. Családtámogatási ellátások

Általános jelleggel megállapítható, hogy a koordinációs rendelet tárgyi hatálya kiterjed minden családtámogatási ellátást magában foglaló jogszabályra.

A koordinációs rendelet 1. cikkelyének z) pontja értelmében családi ellátás minden olyan természetbeni vagy pénzbeli ellátás, amelynek célja a családi kiadások fedezése, a tartásdíj megelőlegezése és különleges szülési juttatások és örökbefogadási támogatások kivételével. Következésképpen családi ellátásnak nevezhetünk minden olyan ellátást, amelyről a családtámogatási szabályok rendelkeznek, függetlenül attól, hogy azokat a nemzeti jogszabályok miként definiálják, illetve milyen típusú ellátásoknak minősítik.

A fentiekből következően családi ellátásnak minősül minden olyan ellátás, amelyet a gyermeknevelésre való tekintettel kiadott fizetés nélküli szabadság időtartamára folyósítanak. Ez következik az EUB C-245/94 Hoever, illetve C-312/94 Zachow esetében hozott ítéleteiből, amelyekből kiolvasható, hogy az olyan ellátás, amely az alábbi kritériumoknak megfelel, családi ellátásnak tekintendő:

- annak a szülőnek nyújtott ellátás, aki életének egy meghatározott részét a gyermek nevelésének szenteli;
- a gyermek nevelésével járó többletkiadásokat kompenzálja (a gyermek nevelésével és ápolásával kapcsolatban felmerülő különféle árak és szolgáltatások megvásárlása során keletkező többletkiadásokról van itt szó);
- a gyermeknevelés miatt a munkaerőpiacról kieső szülő elvesztett munkajövedelmét részlegesen kompenzálja.

A családtag fogalmát Rendelet 1. cikkelyének i) pontja határozza meg. Általános szabályként családtag a családtagként meghatározott vagy elismert személy, illetve olyan személy, akit a háztartás tagjának tekintenek azok a jogszabályok, amelyek szerint ellátást nyújtanak. Előfordul azonban, hogy az említett jogszabályok csak azt ismerik el családtagként vagy egy háztartásban élőként, aki az érintett személlyel egy fedél alatt él – ez a feltétel csak akkor tekinthető teljesítettnek, ha az érintett személy elsődlegesen a biztosított személy vagy a nyugdíjas eltartottja.

Egy személy az illetékes tagállam jogszabályainak megfelelően jogosult családi ellátásokra a másik tagállamban lakó családtagjai után is, mintha a családtagok is az előbb említett tagállamban rendelkeznének lakóhellyel. (883/2004 Rendelet 67. cikk)

A családtámogatási ellátásokra vonatkozó speciális szabályokat a koordinációs rendelet III. címének 8. fejezete tartalmazza. A biztosítottak főszabályként azon tagállam joga szerint szereznek jogot az ellátásokra, *amely tagállamban a munkát végzik* (lex loci laboris). Természetesen a jogosultság megállapításánál figyelembe kell venni az adott tagállamban irányadó nemzeti jogszabályokat, kivéve az állandó lakóhely vagy tartózkodási hely követelményét. Ez azt jelenti, hogy a magyar szabályozás szerint a magyarországi lakóhely vagy állampolgárság igazolása nem alkalmazható, de más szabályok – így a korhatár, a gyermekek száma, az iskolába járás, a hátrányos helyzet, a szülő családi helyzete (családban élő vagy egyedülálló) – alkalmazhatók a Magyarországon történő igényérvényesítésnél.

Példa:

Mandelbaum asszony Franciaországban él, de a családjával együtt Magyarországon dolgozik. Esetében a magyar jog alkalmazandó. Mivel Magyarországon van a munkaviszonya, ezért a koordinációs rendelet értelmében Magyarországon jogosult a családi támogatásra.

Példa:

Mandelbaum asszony Magyarországon él, de az általa eltartott gyermekei Franciaországban élnek. Mandelbaum asszony Magyarországon dolgozik. Az alkalmazandó jog (lex loci laboris) szabályai értelmében a magyar jog hatálya alá tartozik. A koordinációs rendelet értelmében Mandelbaum asszony magyarországi munkavállalónak minősül, és emiatt jogosult a magyar családtámogatási ellátásra Franciaországban élő gyermekei után.

Példa:

Descartes úr Magyarországon él, és Franciaországban dolgozik. A koordinációs rendelet elve (lex loci laboris) alapján a francia jog hatálya alá tartozik, és a francia jog alapján tekintendő munkavállalónak. Következésképpen a családtámogatási ellátásokra Franciaországban lesz jogosult.

Példa:

Descartes úr Franciaországban él, és ott is dolgozik. A koordinációs rendelet értelmében (lex loci laboris) a francia jog hatálya alá tartozik, és e jog értelmében munkavállalónak minősül. Descartes úr jogosult lesz a francia családtámogatási ellátásra azon gyermekei után is, akik egyébként Magyarországon élnek.

Példa:

Roberts asszony angol állampolgár. Munkáltatója hat hónapra, munkavégzés céljából Belgiumba küldte (kiküldetés). A koordinációs rendelet 12. cikke értelmében, mint kiküldött munkavállaló továbbra is az angol jog joghatósága alá tartozik. Roberts asszony a kiküldetés időtartama alatt is az Egyesült Királyságban számít munkavállalónak. Következésképpen az Egyesült Királyság szabályai szerint lesz jogosult a családtámogatásra, és onnan fogják azt számára folyósítani.

A családi támogatások halmozódására vonatkozó szabályok – elsőbbségi szabályok

Ha ugyanazon időszak és ugyanazon családtagok (például ugyanazon gyermek) tekintetében egynél több tagállam jogszabályai alapján nyújtanak ellátásokat, a következő *elsőbbségi szabályokat kell alkalmazni*:

- a több tagállam által *különböző alapokon fizetendő ellátások* esetében az elsőbbségi sorrend a következő: először a munkavállalói vagy önálló vállalkozói tevékenységeken alapuló jogosultságok, másodsor a nyugdíj folyósításán alapuló jogosultságok, és végül a lakóhely szerint szerzett jogosultságok;
- a több tagállam által *azonos alapon fizetendő ellátások* esetében az elsőbbségi sorrendet a következő kiegészítő kritériumok alapján határozzák meg:
 - munkavállalói vagy önálló vállalkozói tevékenység alapján megnyílt jogosultságok esetében: a gyermekek lakóhelye, feltéve, hogy ott ilyen tevékenységet folytatnak, továbbá kiegészítésként, megfelelő esetben az összeütköző jogszabályok által előírt ellátások közül a legmagasabb összeg. Az utóbbi esetben az ellátások költségeit a végrehajtási rendeletben megállapított kritériumok szerint megosztják;
 - nyugdíjfolyósítás alapján megnyílt jogosultságok esetében: a gyermekek lakóhelye, feltéve, hogy az ottani jogszabályok szerint nyugdíj fizetendő, továbbá kiegészítésként, megfelelő esetben az összeütköző jogszabályok szerint a leghosszabb biztosítási vagy tartózkodási idő;
 - a lakóhely alapján megnyílt jogosultságok esetében: a gyermekek lakóhelye.

Halmozódó jogosultságok esetében a családi ellátásokat az elsőbbséget élvezőként kijelölt jogszabályoknak megfelelően nyújtják. Az egyéb összeütköző jogszabály(ok)ból adódó családi ellátásokra való jogosultságot az előbb említett jogszabályok által előírt összegig felfüggesztik, és szükség esetén *különbözeti kiegészítést nyújtanak* az ezt meghaladó összegre. Az ilyen különözeti kiegészítést azonban nem kell biztosítani egy másik tagállamban lakóhellyel rendelkező gyermekek után, ha a szóban forgó ellátásra való jogosultság kizárólag a lakóhelyen alapul. (883/2004 Rendelet 68. cikk)

Példa:

Kiss úr feleségével és gyermekével Magyarországon él, de Németországban dolgozik. A német szabályok szerint minősül munkavállalónak, ezért a munkavégzés helyének államában (Németország) jogosult 100 euró családtámogatásra. Kiss asszony Magyarországon dolgozik, és a munkavégzés helyének szabálya (lex loci laboris) értelmében ő is jogosult a családtámogatásra Magyarországon. Az ellátás összege 50 euró. Mivel a gyermek Magyarországon él, a Magyarország az, amely elsődlegesen kötelezett az ellátás nyújtására. Mivel azonban a német ellátás nagyobb összegű (100 euró), mint a magyar (50 euró), a német hatóság kénytelen – kiegészítő ellátásként – a két ellátás különbségét megfizetni. Ennek megfelelően Németországnak a teljes összegű német családtámogatási ellátás helyett csak a

magyar családtámogatási ellátást a német ellátáshoz feljavító, 50 eurós kiegészítést kell fizetnie.

Példa:

Süssenbeck úr Észtországban él feleségével és gyermekével, de egy holland cégnek dolgozik Hollandiában, Belgiumban és Luxemburgban. A Rendelet alapján a holland jog hatálya alá tartozik, és ezen szabályok szerint munkavállalónak minősül. Hollandiából jogosult 200 euró családtámogatásra. Süssenbeck asszony Észtországban dolgozik, és így az észt jog szerint – munkája alapján – jogosult lesz 100 euró családtámogatásra. A hollandiai ellátást felfüggesztik az Észtország által kifizetett értékig, így Hollandiának kiegészítő ellátást kell fizetnie az észt és a holland ellátás különbözetének erejéig, azaz holland intézménynek 100 eurót kell fizetnie kiegészítésként.

Példa:

Mallach úr Hollandiában él saját (Mallach asszonnyal közös) fiával. Ugyanakkor Mallach asszony közös lányukkal együtt Németországban él és dolgozik. A házaspár jogi értelemben nem vált el. Mivel Mallach úr munkavállalónak számít a holland szabályok szerint, Hollandia teljes összegű családtámogatási ellátást fizet Mallach úrnak a fia után. Ezzel egyidejűleg Németország is teljes összegű családtámogatást fizet Mallach asszonynak a lánya után, mivel Mallach asszony a német szabályok szerint munkavállalónak számít. Mind Hollandiának, mind Németországnak ki kell számolnia, és ki kell fizetnie a kiegészítést a gyermek után, aki nem kap teljes ellátást. Az EUB esete alapján Mallach úr és a felesége jogosult párhuzamos ellátásokra (pl. gyermeknevelési hozzájárulás) mind Hollandiában, mind Németországban, mivel Hollandia és Németország természetesen alkalmaz párhuzamos ellátási rendszereket.

Példa:

Treichel úr Norvégiában (EGT-tagállam) él a feleségével és 17 éves fiával. A közösségi koordináció és a norvég jog szerint egyaránt munkavállalónak minősül. Treichel asszony Dániában dolgozik, és ebben az országban számít munkavállalónak, így jogosult lesz családtámogatási ellátásra Dániában. Treichel úr jogosult lenne családi ellátásra Norvégiában, de mivel a norvég jog a családtámogatást 16 éves korig engedélyezi, ezért – a fiú életkorára való tekintettel – Norvégiában nem kap ellátást. A dán ellátást nem lehet felfüggeszteni, tehát az egész összeget ki kell fizetni.

Példa:

Helimbai úr Magyarországon él feleségével és gyermekével. Az Egyesült Királyságban dolgozik, és az Egyesült Királyság törvényei alapján munkavállalónak számít. Jogosult 400 euró családtámogatásra az Egyesült Királyságban. Felesége, Helimbai asszony nem dolgozik Magyarországon, de mivel a magyar családtámogatási ellátás a biztosítási jogviszonytól függetlenül, állampolgári jogon jár a lakóhely szerinti államban, Helimbai asszony jogosult az ellátásra, függetlenül attól, hogy Magyarországon dolgozik-e, illetve, hogy biztosítva van-e. Az ellátás összege 50 euró. Ugyanakkor a koordinációs rendelet értelmében a magyarországi családtámogatási ellátást felfüggesztik az angol ellátás összegéig, mivel az angol ellátás összege meghaladja a magyar családtámogatási ellátást. Ilyenkor Magyarországon nem folyósítanak ellátást, pontosabban felfüggesztik a kifizetést.

Példa:

Schaffer úr Németországban él feleségével és gyermekével. Magyarországon dolgozik, ahol munkavállalónak számít. Itt jogosult családi ellátásra, amelynek összege Magyarországon 50

euró. Schaffer asszony nem dolgozik, de jogosult ellátásra Németországban, mivel az ellátás állampolgári jogon jár, tehát független az előzetes munkaviszony meglététől, illetve a biztosítási jogviszonytól. Az igényelő Németországban 100 euró családtámogatásra jogosult. Ugyanakkor Németországban az ellátást fel kell függeszteni a magyar ellátás szintjéig. Mivel a német ellátás összege meghaladja a magyar ellátását, Németország kiegészítésként 50 eurót kell, hogy megfizessen.

Példa:

Rantola asszony egyedül élő szülő, aki Magyarországon él eltartott gyermekével. Egyébként Finnországban dolgozik, és mind a finn tagállami, mind pedig a Közösségi koordinációs jogszabályok értelmében munkavállalónak minősül. Finnországban a *lex loci laboris* elv értelmében – a Magyarországon élő gyermeke után - szerez jogosultságot a családtámogatási ellátásra. Ettől eltérően Magyarországon az ellátás helybenlakáshoz fűződik (univerzális típusú ellátás), így Rantola asszony – a Magyarországon élő gyermeke után - a magyar jogszabályok értelmében is jogot szerez az ellátásra. A vonatkozó koordinációs szabály értelmében elsősorban a finn ellátórendszernek kell az ellátást folyósítania. A magyar családtámogatási ellátás folyósítását a finn ellátás összegéig fel kell függeszteni.

Az ellátások nyújtása

A családi ellátásokat főszabályszerűen azon tagállam illetékes intézménye nyújtja, amely állam jogszabályainak hatálya alá a munkavállaló vagy önálló vállalkozó tartozik. A családi ellátásokat az ezen intézmények által alkalmazott rendelkezéseknek megfelelően folyósítják, függetlenül attól, hogy a szóban forgó ellátásokban részesülő természetes vagy jogi személy az illetékes tagállam vagy egy másik tagállam területén tartózkodik vagy lakik.

Abban az esetben, ha a jogosult személy nem a jogosultságot megalapozó eltartott családtag javára fordítja az ellátást, akkor az illetékes családtámogatási ellátást folyósító szerv felfüggeszti az ellátás folyósítását és helyette annak a természetes vagy jogi személynek folyósítja tovább, aki *a gyermek eltartásáról ténylegesen gondoskodik*. Ezt az igényt az új jogosult a lakóhelye szerint illetékes családtámogatási intézményen vagy az erre a célra külön kijelölt, ugyancsak a lakóhelye szerint illetékes intézményen vagy szervezen keresztül terjesztheti elő.