

Uniós követelmények – magyar gondok

Tóth Judit (SZTE)
2011. április 27/28.

Uniós munkavállalók mozgása

- Az uniós polgárok szabad munkavégzését igen sokféle jogi akadály nehezíti meg, amelyek miatt az európai integráció egyik alapvető szabadsága, a munkaerő áramlása 1957 óta csak vontatottan valósul meg. Nagyobb fordulatot csak 1969-től vett:
- Jogalapja:
 - A munkavállalók szabad mozgásának elvét az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ.) 45. cikke (az EK-szerződés korábbi 39. cikke) rögzíti,
 - a másodlagos joganyag (az 1612/68/EGK rendelet, a 2004/38/EK irányelv, valamint a 2005/36/EK irányelv),
 - az Európai Unió Bíróságának ítélezési gyakorlata dolgozza ki.

Eddigi eredmények

- Az Európai Bizottság közleményében értékelte, hogy 2002-2010 között miként erősödött a személyek szabad mozgásának elve
 - Ez az alapvető szabadságjog eredetileg a gazdaságilag aktív népeiséget célozta.
 - 2008-ra már az EU-ban megkérdezett emberek **10 %-a élt és dolgozott másik országban, míg 17 %-uknak áll ez szándékában a jövőben, bár az uniós polgároknak csupán 2,3%-a él tartósan az állampolgárságán kívüli másik tagállamban**
 - az uniós polgárok és családtagjaik mozgását részletező 2004/38/EK irányelv végrehajtásáról készített bizottsági jelentés azt a következtetést vonta le, hogy az irányelv átültetése összességében nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket, és számos olyan problémára világított rá, amellyel az EU polgárai külföldön szembesülnek, függetlenül attól, hogy ott dolgoznak-e vagy sem

(a) Ki a munkavállaló?

- E kifejezésnek meghatározott jelentése van, amelyet nem lehet a tagállami fogalom meghatározások szerint vagy korlátozottan értelmezni. A nemzeti hatóságok feladata, hogy minden esetet egyedileg elbírálva az említett fogalom meghatározás fényében megállapítsák, hogy teljesülnek-e a kritériumok. Minden olyan
 - uniós tagállami állampolgárra, családtagjára vonatkozik, aki
 - más irányítása alatt,
 - díjazás ellenében,
 - valódi és tényleges munkát végez,
 - az Unió területén vagy azon kívül,
 - a szabad mozgási jogát gyakorolva.

(b) Ki a családtag?

- A családtag körébe tartozik
 - a házastárs,
 - bizonyos körülmények között az uniós polgárral bejegyzett élettársi kapcsolatban élő,
 - az uniós polgár, illetve házastársa, élettársa 21 év alatti vagy még eltartott közvetlen leszármazottja,
 - esetenként pedig az eltartottak lemenő ági közvetlen hozzátartozói.

A munkavállalóról – részletesebben (ECJ)

- A munkavállalói fogalomnak az *alacsony jövedelem*
 - nem akadály, és a természetbeni juttatások is díjazásnak minősülnek. Kivételnek csak a minden díjazási formát mellőző önkéntes munka számít.
 - a jogviszonyban a munkaadó határozza meg a tevékenységet, a díjazást és a munkafeltételeket, ellentétben az önálló vállalkozóval, aki saját felelősségére végez feladatokat, tehát anyagi felelősséggel tartozhat az okozott kárért, mivel őt terheli a vállalkozás gazdasági kockázata, nyeresége függ a tevékenységgel kapcsolatban felmerülő személyi és dologi költségektől.

A munkavállalóról

- A Bíróság (ECJ) ítélezési gyakorlatában az adott személynek gazdasági szempontból *értékkel rendelkező, tényleges és valós* tevékenységet kell végeznie, amelybe nem tartoznak bele a korlátozott hatókörű tevékenységeket, amelyek mellékesek és járulékos jellegűek.
- A munkaviszony *rövid időtartama*, a munkaórák alacsony száma vagy az alacsony termelékenység nem akadály a munkavállalói minőségnek.
- A részmunkaidőben foglalkoztatott, a gyakornok, a gyermekfelügyelő is beletartozik e körbe, ha tevékenysége tényleges és valós.
- Rövid képzés esetén a feladatban való elmélyüléshez szükséges órák száma és a képzés ideje alatt a díjazás fokozatos emelkedése jelezheti, hogy a végzett munka növekvő gazdasági értéket képvisel a munkaadó számára. Nem kell figyelembe venni a munkaviszony rövidségét az érintett személy fogadó országban való tartózkodásának teljes időtartamához képest.

A munkavállalóról

- Az egyidejűleg *más tevékenységet is végző* (pl. tanulmányokat folytató vagy önálló vállalkozó) személy akkor is hivatkozhat uniós munkavállalói jogállására, ha a második tevékenységet más tagállamban végzi.
- A munkavállaló és a munkaadó közötti jogviszony jellege sem befolyásolja a munkavállalói jogállás megállapítását: pl. köztisztviselők és közalkalmazottak is ide tartoznak; vagy alkalmi munkára irányuló szerződéses dolgozók.
- az uniós jogszabályok a sportra is vonatkoznak, amennyiben az gazdasági tevékenységnek minősül, tehát a hivatásos és amatőr sportolók is beletartozhatnak.
- a munkába való visszailleszkedést célzó rehabilitációs programok keretében folytatott munka-tevékenységek sincsenek szükségszerűen kizárva, a szolgáltatások teljesítésének jellegétől és módjától függően.
- olyan kereső tevékenységre vonatkozik, amelye valamely tagállam területén, vagy az EU területén kívül folytatnak, de ekkor a munkaviszonnyal kapcsolatos jogviszony (ide értve az ehhez kapcsolódó társadalom-biztosítási, adózási jogokat is) *egy tagállam területén áll fenn*, illetve kellően szoros kapcsolatban marad annak (az Uniónak) a területével (pl. egy tagállam nagykövetségén dolgozik, vagy tengerész egy tagállam lobogója alatt közlekedő hajón, repülőn)

A munkavállalóról

- A munkavállaló származási országától eltérő tagállamban vagy – miközben külföldön él – származási országában dolgozik. A munkavállalók szabad mozgására vonatkozó uniós jogszabályok azokra az uniós polgárokra is vonatkoznak, akik az egyik tagállamban élnek, és egy másik tagállamban dolgoznak (határ menti ingázó munkavállaló)
- migráns munkavállaló akkor is, ha gyakorolja a szabad mozgáshoz való jogot, majd visszatér származási országába.
- A Bíróság EUMSZ. 45. cikkének (3) bekezdése értelmében a fogalmat kiterjesztette az álláskeresőkre, amennyiben bizonyítják, hogy állást keresnek, és tényleges esélyük van a foglalkoztatásra.

(c) Milyen jogok illetik meg a munkavállalót?

- jogában áll másik tagállamban állást keresni, és az ottani nemzeti foglalkoztatási hivataltól megkapni ugyanazt a támogatást, mint az említett tagállam állampolgárai, EURES-hálózat segítségével is (tájékoztatás, tanácsadás, segítségnyújtás), ösztönözve az elhelyezkedést és a munkaerő-felvételt.
- A Bíróság szerint az uniós polgárság azt jelenti, hogy a fogadó tagállam munkaerőpiacán a munkához jutás megkönnyítését célzó, pénzübeli jellegű (nem szociális) ellátásokra való jogosultság tekintetében is egyenlő bánásmód, ha kellően szoros az illető viszonya annak az országnak a munkaerő piacával. Például a tartózkodás arányos hossza megfelelő a munkaerőpiaccal való kapcsolat bizonyítására.

Milyen jogok illetik meg a munkavállalót?

- joga van egy másik tagállamban ugyanolyan feltételek mellett tevékenységbe kezdeni, mint amilyen feltételek az adott tagállam állampolgáira vonatkoznak. Ennek része a szakképesítése elismertetése, ha ott jogszabály vagy közigazgatási rendelkezés szakképesítés megszerzéséhez köti annak gyakorlását, továbbá nyelvi követelményeket is támaszthatnak vele szemben, ugyanakkor bizonyos munkaköröket a közszekorban állampolgársághoz köthetnek.
- Az EUMSZ. 45. cikkének (3) bekezdése alapján joga van a megkülönböztetés nélküli bánásmódra a foglalkoztatás, a díjazás, valamint az egyéb munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében;

Milyen jogok illetik meg a munkavállalót?

- A fogadó tagállamban való munkaviszony első napjától kezdve ugyanazokra a **szociális előnyökre** jogosult a migráns munkavállaló, mint a hazai munkavállaló, tehát az ilyen előnyök igénybevételét nem tehetik függővé attól, hogy a munkavégzésre irányuló tevékenységet már végezzék egy bizonyos ideje.
- a munkavállaló családtagjainak, állampolgárságuktól, illetve attól függetlenül, hogy az uniós polgár eltartottja-e, jogukban áll a fogadó tagállamban dolgozni. A migráns munkavállalók gyermekei állampolgárságtól függetlenül ugyanolyan feltételek mellett jogosultak oktatásra a fogadó tagállamban, mint annak állampolgárai.

Milyen jogok illetik meg a munkavállalót?

- joga a fogadó országban tartózkodni, kedvezőbb feltételek mellett, mint az inaktív uniós polgárookra. Az uniós polgárok tartózkodási jogát egyesítő 2004/38/EK irányelv továbbra is megkülönbözteti a gazdasági szempontból aktív és inaktív uniós polgárokat. Az uniós munkavállalóknak joguk van a másik tagállamban tartózkodni, ám 3 hónapot meghaladó munkaviszony esetén a tagállamok előírhatják a nyilvántartásba vételt.
- a migráns munkavállaló családtagjainak állampolgárságuktól függetlenül jogukban áll a munkavállalóval együtt élni, és a fogadó tagállamban való 5 éves folyamatos, jogszerű ott-tartózkodás után a munkavállalóval együtt, végleges tartózkodási engedélyt kaphatnak.

Milyen jogok illetik meg a munkavállalót?

- Az az álláskereső is az említett kedvezőbb bánásmódban részesülnek, érvényes útlevel vagy személyi igazolvány birtokában, a Bíróság szerint mindenféle feltétel vagy formalitás nélkül jogukban áll legalább hat hónapig a fogadó tagállamban tartózkodni. Ezt követően, ha bizonyítja, hogy továbbra is állást keres, és tényleges esélye van a foglalkoztatásra, az irányelv jogot biztosít neki arra, hogy maradjon, ha nem ró terhet a fogadó állam szociális támogatási rendszerére.
- A munkavállalói jogállásukat megtartó uniós polgárok ugyanolyan feltételekkel tartózkodhatnak tovább a fogadó tagállamban, mint munkavállalóként.

(d) Gondot okoz

- miként hivatkozzanak az uniós polgárok közvetlenül az EUMSZ. 45. cikkére és az 1612/68/EGK rendeletre, ha a tagállami bíróságok vagy közigazgatási hatóságok előtt meg kívánják támadni valamely nemzeti jogszabályt, illetve a köz- vagy a magánszférába tartozó munkaadó gyakorlatát, ha az szerintük ellentétes az uniós joganyaggal

Csak végső megoldás lehet, hogy a Bizottság az Európai Bíróságon eljárást indít a tagállamok ellen, amennyiben nemzeti joganyaguk vagy közigazgatási gyakorlatuk nem felel meg az uniós jogszabályoknak.

a Bizottság vizsgálja, hogy milyen megoldásokat lehet találni az uniós migráns munkavállalókkal és családtagjaikkal kapcsolatban felmerülő új igényekre és kihívásokra (különösen a mobilitás új formáinak fényében, és a Monti-jelentést követően) az egységes piac új stratégiájának ismeretében.

(e) Komoly akadály: a végzettségek el (nem) ismerése

- Az általános követelmények szerint a szakmák három, különbözőképpen szabályozott, főbb kategóriára oszlanak:
 - azok a szakmák, amelyeknek a képzési minimumkövetelményeit már harmonizálták európai szinten: orvos, általános ápoló, fogorvos, állatorvos, szülésznő, gyógyszerész és építészmérnök („ágazati szakmák”), amely az oklevelek automatikus elismerési szabályrendszerébe tartozik, kivéve, ha azt harmadik országban szereztek vagy a referencia időpont előtt;
 - a 2005/36/EK irányelv IV. mellékletében említett kézművesipari, ipari, illetve kereskedelmi szakmák;
 - az összes többi szakma („az általános rendszer hatálya alá tartozó szakmák”). Másfelől, külön irányelvek szabályozzák azokat a szakmákat, amelyeket feltehetőleg erős érdekcsoportok befolyásolnak, így például a könyvvizsgálókra (2006/43/EK irányelv), a biztosítási közvetítőkre (2002/92/EK irányelv) vagy az ügyvédekre (77/249/EGK, 98/5/EK irányelv).

A végzettségek elismerése

- A követelmények még attól függenek, hogy
- a szakmáját tartósan kívánja-e egy másik tagállamban folytatni, illetve vállalkozást hoz létre,
- *ideiglenesen* kívánja azt egy másik tagállamban tartózkodva gyakorolni (például az idénymunkások esetében ideiglenesen vagy intézményben, például határozatlan időre szóló vagy hosszú távú szerződés alapján). Ekkor a munkavállaló végzettségének ellenőrzésére nincs mód, esetleg legfeljebb 2 éves gyakorlati időt írhatnak elő. Közegészségügyi és közrendi kockázatok miatt ellenőrzés, igazolások, kiegészítő képzés előírása lehetséges, mert a képzések közt nagy az eltérés, esetleg alkalmassági vizsga vagy gyakorlati idő előírása is jogszerű. Ideiglenes szolgáltatás esetén tagállamonként elétrő, hogy egyáltalán van-e valamilyen bejelentési kötelezettség a szolgáltatás megkezdése előtt, a fogadó ország legfeljebb évenkénti nyilatkozattételt írhat elő. Intézmény esetében az elismerési rendszer szakmánként változik.
- Unión kívül szerzett képesítést egy tagállamban – a saját szabályai szerint – elismerték, akkor azt egy másik tagállamban is oly módon kell elismerni, hogy az uniós munkavállaló gyakorolhassa ott szabadon a szakmáját

A végzettségek elismerése

- Az irányelv nem vonatkozik arra az esetre, amikor a diploma nem tanúsít konkrét szakképzettséget, azaz egy adott szakmához szükséges képzés elvégzését.
- A tagállamok közsférájában a munkakörhöz gyakran olyan diplomára van szükség, amely bizonyos szintű képzettségi szintet igazol (például egyetemi, főiskolai diploma), vagy amely megfelel bizonyos tartalommal kapcsolatos kritériumoknak anélkül, hogy az a 2005/36/EK irányelv értelmében szakképzésnek minősülne (például gazdaságtudományi, politikatudományi, természettudományi vagy társadalomtudományi stb. oklevél előírása). Az ilyen eset inkább az EUMSZ. 45. cikkének hatálya alá tartozik.
- A fogadó tagállam hatóságai értékelhetik a diploma szintjét, ám a képzési tartalmát nem, ha az egyetlen jelentős tényező a diploma által igazolt tanulmány szintje. Más esetekben a diplomának bizonyos tartalommal kapcsolatos kritériumoknak is meg kell felelnie, így egyenértékűségét el kell ismerni, ha az előírt témában folytatott oktatás vagy képzés elvégzését igazolja. A képzési tartalom további értékelése azonban ebben az esetben sem lehetséges.

A végzettségek elismerése

- A tagállamok kötelesek betartani a 2005/36/EK irányelvet,
 - át kellett ültetniük nemzeti jogszabályaikba 2009. július 1-ig.
 - az egyes tagállami követelményeket a nemzeti információs szolgálatoknál lehet csak megtalálni, amelyeknek az a feladata, hogy képesítésének elismerése keretében megadják a hozzáférhetőnek a szükséges információt
 - szubszidiárius jelleggel csak azokra vonatkozik, akik teljes körű képesítéssel rendelkeznek valamely szakmának egy adott tagállamban való gyakorlására, és ugyanazt akarják gyakorolni egy másik tagállamban, amennyiben azt ott szabályozták.
 - kivéve a szakképzés nélküliek, a be nem fejezett képesítésűek vagy továbbtanulók esetében, mert nekik nem releváns az irányelv, ahogyan akkor sem, ha a fogadó országban nem szabályozták az adott szakmát, mert akkor szabadon lehet gyakorolni, amennyiben nem egy átfogóbb szakmai tevékenység része – ekkor részleges hozzáférést kell biztosítani, ha a nemzeti jogszabály azt nem zárja ki, mivel a szakma egészére ír elő követelményeket és nem bontható részekre

A végzettségek elismerése

- a tagállamokon kívül még Izland, Norvégia és Liechtenstein állampolgáira is alkalmazandó, ide értve a többes állampolgárokat is és a menekülteket is, ha a képesítésüket, képzettségüket ezekben az országokban szerezték.
- az uniós polgár családtagjára, valamint a huzamosan tartózkodó nem uniós polgárookra is, ha nem ideiglenes szolgáltatást nyújtanak, illetve nem Írországról, Dániáról és az Egyesült Királyságról van szó.
- 2010 június 1-től kiterjed a hatálya azokra a felsőfokú képesítéssel rendelkező, nem uniós állampolgárookra is, akiknek alkalmazottként munkát ajánlottak („kék kártya” tulajdonosok, 2009/50/EK irányelv), kivéve, ha foglalkoztatásukra az Egyesült Királyságban, Írországbán és Dániában kerül sor.

A végzettségek elismerése

- A képesítések elismerése, ha a *letelepedési célú*, azaz a szakma gyakorlása céljával telepedik le egy másik tagállamban
 - képesítését ellenőrzik, 1-4 hónap alatt.
 - az illetékes hatóság nevét, címét a tájékoztatási ponttól lehet megszerezni,
 - 2010-től cél az egyablakos ügyintézés, hogy minél gyorsabban és lehetőleg automatikusan megtörténhessen a végzettségek elismerése. Ennek keretében hiteles másolatban/bemutatással és fordításban (ha kell) be kell nyújtani
 - dokumentumokat az állampolgárságról, a végzettségről, a szakmai gyakorlatról (harmadik országban szerzett képesítéssel rendelkezőnél, ha ezt a képesítést egy másik tagállam már elismerte; úgy a fogadó állam illetékes hatósága olyan igazolást kérhet, amely tanúsítja, hogy az illető ez utóbbi tagállam területén legalább három hónapig ténylegesen gyakorolta az adott szakmát), amennyiben ezt a saját állampolgáraiktól is megkövetelik;
 - a jóhírnév igazolását, a letelepedő pénzügyi helyzetének és orvosi alkalmasságának igazolását;
 - kézműves, ipari és kereskedelmi szakmák esetében saját tagállami hatóságának igazolását és a végzettségről szóló iratot kérhetik csak,

A végzettségek elismerése, szakma gyakorlása – ECJ értelmezés

- Ha az Unión kívül szerzett végzettséget, oklevelet egy tagállam már elismerte, a *másik tagállamnak is el kell fogadnia* és az illető összes szakmai tapasztalatát, összevetve az Unióban és a harmadik állam nemzeti jogszabályai szerint tanúsított tudással és képesítéssel, képességgel, legyen szó például az orvosokról (93/16/EGK irányelv és az EKSZ 43. cikkében foglaltak értelmében).
- Nem ellentétes az európai közösségi joggal, ha valakit egy eljárás keretében felhatalmazzanak arra, hogy használja a másik tagállamban szerzett posztgraduális oklevelét (**szakoklevél**) annak igazolására, hogy megfelelő képzettséget szerzett, amennyiben az eljárás egyszerűen elérhető és díja nem magas.
- Előírható, hogy a másik tagállamban kaidott diplomát megvizsgálják, értékelve, hogy az kiterjed-e azokra a tudáselemekre, amelyeket ebben a tagállamban az ilyen végzettséghez megkövetelnek, akár tanult, akár gyakorlatban elsajátított ismeretekről van szó, függetlenül attól, hogy azt maga a külföldi diploma nem tanúsítja-e.

...ECJ

- A középiskolai tanárként alkalmazás nem tartozik a *közszektorra vonatkozó kivételek* körébe (EKSZ 39. cikk (4) bek.), azaz nem közhatalmi tevékenység, akárcsak az idegen-nyelvi asszisztens egyetemi foglalkoztatása. A **közhatalom** gyakorlása – így alapvetően a jogászai munka - nem foglalja magában a konzultációt, a jogi segítség adását a bírósági fellépéshez, még akkor sem, ha annak igénybe vétele kötelező, vagy e feladatokat monopolizálják.
- Az eseti alapon, valamely bíróság által az előtte folyamatban lévő jogvita keretében igazságügyi szakfordítói minőségben eljáró szakemberre bízott tevékenység szolgáltatás-nyújtásnak minősül (EUMSZ 57. cikke) Az igazságügyi szakértők fordítási feladatai nem tartoznak a közhatalom gyakorlásához (EUMSZ 51. cikk). Ellentétes az EUMSZ 56.cikkével azon nemzeti szabályozás, amelynek értelmében az igazságügyi szakfordítók valamely jegyzékébe való felvételt anélkül kötik a képesítésre vonatkozó feltételekhez, hogy az érdekeltek megismerhetnék a velük kapcsolatban hozott határozat alapjául szolgáló indokokat, és azzal szemben hatékony bírósági jogorvoslati lehetőséget vehetnének igénybe

...ECJ

- A turizmus (pl. idegenvezető, idegenforgalmi tolmács), az újságírás vagy éppen a gyógyszerészet terén a reciprocitás vagy az állampolgárság megkövetelése a szabad munkavállalás terén sérti az EKSZ 43.cikkét. Amennyiben az illetékes minisztériumtól engedélyt kell kérni ahhoz, hogy egy magán nyelviskolába külföldi tanárt vehessenek fel, aki megfelelő közoktatási intézményben való oktatáshoz tanári képesítéssel rendelkezik, és ha a miniszter dönthet el olyan feltételeket, amelyeknek egyébként egy görög állampolgár nem is tudna megfelelni, ez a szabályozás a közösségi joggal ellentétes, diszkriminatív.
- Az állampolgársági alapú **diszkrimináció tilalma** arra az esetre is kiterjed, ha egy tagállami állampolgár tartósan az Unión kívüli államban élt, ott szolgált a saját állama nagykövetségén, határozatlan idejű munkaszerződés alapján, amelynek értelmében a tagállam munkajogi szabályának hatálya alá tartozottk. Például a tagállamok nem tehetik függővé a magánbiztonsági szolgáltatás, így biztonsági cég működési engedélyezését, hogy annak igazgatója, vezetői, dolgozói legyenek állampolgárok, és éljenek az adott tagállamban.

...ECJ

- Az EKSZ 49. cikke alkalmazásának akadályát képezi, ha egy tagállam olyan jogi követelményt fogalmaz meg, amely kötelezően előírja, hogy milyen szerződéses alkalmazási forma szerint kell szerződést kötni a feleknek.
- Az a közigazgatási gyakorlat, hogy nem ismerik el egy másik tagállamban szerzett egyetemi oklevelet, mert az oklevélhez szükséges kurzusokat utóbb más oktatási intézmény biztosítja, amelyek egymás között megállapodást kötöttek, nem fér össze az EKSZ 43.cikkében foglaltakkal.
- Nem akadályozza meg az EKSZ 39. cikke, hogy egy tagállam a *köztestületekre* alkalmazandó kollektív szerződésben feltételeket szabjon és előírja bizonyos szakmáknak a testületen belüli gyakorlását a 89/48/EGK irányelv körébe nem tartozó szakmai területeken (pl. restaurátor), ha meghatározott képzettséget kell szerezni az adott tagállam szabályai szerint, vagy a máshol szerzettet elismertetni az illetékes hatósággal.

...ECJ

- Közegészségügyi okból (EKSZ 43, cikke alapján) lehetséges, hogy jogszerűen fenntartása egy tagállam azt a lehetőséget, hogy orvosi végzettség nélküli optikus ne vizsgálhasson látáseltérést, szembetegséget, amelynek önálló vizsgálatából tehát kizárhatja így az optikusokat.
- Az a szabály, hogy szabadalmi ügynökként akkor működhet valaki egy másik tagállamban, ha az ottani szabadalmi ügynök (ügyvivő) nyilvántartásba bejegyezték, és ha az adott tagállamban van a tartózkodási vagy az üzleti tevékenységének a helye, az Európai Bíróság szerint ellentétes a szolgáltatás szabadságával

(f) Szakmai tapasztalat elismerése

- ahhoz a tevékenységhez kell kapcsolódnia, amelyet a fogadó államban kíván folytatni
- az irányelv ezt a tapasztalatot annak természetétől (önálló vállalkozóként, vállalkozás vezetőjeként vagy munkavállalóként folytatott tevékenység stb.), valamint időtartamától (évek száma, az adott tapasztalat végének időpontja stb.) függően határozza meg
- bizonyos esetekben egy elismert képzés korábbi elvégzését is előírja. Más például a követelmény a kozmetikusokra, mint a fodrászokra, mert az előbbinél elég lehet 3 éves gyakorlat, az utóbbinál azonban ennek a duplája kell
- egyéb szakmák esetében pl. a legalább 2 éves szakmai tapasztalatot igénylik, ha saját tagállamában sem a szakma, sem a képzés nincs szabályozva, de a szakma szabályozott a fogadó államban, A döntés függ attól, hogy milyen képzési szintet írnak elő az adott szakmára (pl. hány évig képzik, vannak-e lényeges eltérések a képzések között), illetve kiegészítő képzés, legfeljebb hároméves alkalmazkodási idő, gyakorlati tevékenység előírható.

Szakmai tapasztalat elismerése

- A manuális, kereskedelmi vagy ipari szakmák gyakorlásánál szempont a szakmai gyakorlat, amely automatikus elismeréshez is vezethet. Az irányelv meghatározza, hogy mely szakmákban van erre mód és mennyi minimális gyakorlati idő alapján.
- Ezek hiányában kérheti a kölcsönös elismerést az általános eljárási rendszer szerint. Ha a fogadó állam hatósága nagy eltéréseket talál a megkívánt képzés (és szakmai gyakorlat) terén a származási ország és a sajátja között az azonos szakmán belül, úgy kiegészítő felkészítést, vagy alkalmazkodási időt írhat elő.
- A szakmai gyakorlat feltételei nem lehetnek túl megszorítóak, a helyszín nem lehet olyan földrajzi távolságra, amely akadályt jelentene. Az alkalmazkodási időszak képzett szakember felelőssége mellett zajlik, és kiegészítő képzéssel társulhat. Az **alkalmazkodási időszak** végén, a letelepedést kérőt értékelik. Az alkalmassági vizsga szakmai, etikai kérdésekre irányul, elméleti és gyakorlati részből állhat.
- Ha a közszolgálatban dolgozókra a kollektív szerződés (megállapodás) a senioritás alapján való előmenetelt tartalmazza, és a fizetési besorolás nyolcévnyi szolgálathoz igazodik ezek alapján, úgy az összehasonlítható közszolgálati foglalkoztatás azon idejét is figyelembe kell venni, amelyet valaki egy másik tagállam közszolgálatánál töltött el.

(g) Nyelvismeret

- A fogadó állam megkövetelheti, hogy a képzettség elismerését kérő, letelepedő rendelkezzen a *fogadó ország nyelvének ismeretével*,
 - amennyiben a szakma természete miatt ez indokolt
 - nem haladhatják meg a kérdéses szakma gyakorlásához objektíven szükséges mértéket (szókincs, szóbeli és/vagy írásbeli, aktív és/vagy passzív nyelvismeret).
 - a kérelem kezelésére a fogadó tagállam nyelvéen kerül sor, valamint adott esetben – ha alkalmassági vizsgát vagy alkalmazkodási időszakot követelnek meg –, erre ennek a fogadó államnak a nyelvéen kerül sor.
- *a képesítés elismerési eljárása és a nyelvi ismeretek esetleges ellenőrzése két külön eljárás*
- a szakmai képesítés elismerését nem lehet azzal az indokkal elutasítani vagy elhalasztani, hogy a kérelmező nem rendelkezik a megfelelő nyelvi ismeretekkel, kivéve, ha a nyelvi ismeretek a képesítés részét képezik (például: logopédus, a fogadó tagállam nyelvét tanító pedagógus)

Nyelvismeret

- a nyelvtudás követelménye egy határozatlan idejű, teljes állású oktatóúnál, aki szakképző oktatási intézményben kíván dolgozni, összhangban van a közösségi joggal. (Groener-case) Ha egy munkáltató felvételi versenyvizsgát szervez, amelynek keretében meggyőződik a jelölt nyelvtudásáról, kifejezetten azoknál, akiknek olyan diplomája van, amelyet egy másik tagállam bizonyos tartományában bocsátottak ki, ez az eljárás állampolgársági alapú diszkriminációt valósít meg, sértve az EKSZ 39. cikkét
- ahhoz, hogy egy fogorvos nem saját tagállamában, hanem egy másikban gyakorolhassa vállalkozóként hivatását, előírható az ehhez szükséges mértékű nyelvtudás, amely közérdeket kényszerítő erővel jelenít meg, de csak akkor, ha betartják az arányossági elvet
- nem írható elő minden esetben nyelvvizsgát, csak a következő dokumentumok közül egyik sem áll rendelkezésre:
 - a fogadó ország nyelvén megszerzett képesítéseket tanúsító okiratok másolata;
 - a fogadó ország nyelvének/nyelveinek ismeretét tanúsító okirat másolata (például egyetemi oklevél, kereskedelmi kamara által kiállított képesítés, nyelvi képzést nyújtó szerv, így a Goethe Intézet által kiállított képesítés stb.);
 - a fogadó államban szerzett korábbi szakmai tapasztalatot igazoló bizonyíték

(h) Átültetési kötelezettség

- A szakmai képesítések elismeréséről szóló 2005/36/EK irányelv az elismerési rendszer reformját célzó erőfeszítések eredménye, aminek köszönhetően a szakmai képesítések elismerésének a többi szabályozott foglalkozás legtöbbszörét magába foglaló általános rendszere jött létre.
- Az irányelv átültetésére előírt határidő 2007. október 20. volt.
- Az Európai Bizottság 2008 októberében úgy döntött, hogy az átültető intézkedések bejelentésének elmulasztása miatt az Európai Közösségek Bíróságánál *eljárást indít* hat tagállammal szemben, köztük Magyarországgal szemben is.
- Ugyanakkor a *képesítések elismerése a másik tagállamban való vállalkozást, a letelepedés szabadságát* is érinti, ha az adott tevékenységet önállóan folytatja a képesítéssel rendelkező (például közjegyző). Mivel 16 tagállamban az állampolgársággal rendelkezőknek engedték csak meg e gazdasági tevékenységet, a Bizottság 2006-ban fellépett ennek orvoslása érdekében

Átültetési kötelezettség

- egyes tagállamok végrehajtották az irányelv átültetését, mások pedig törölték az állampolgársági követelményt. E feltétel megszüntetése nem foglalja magában a *közjegyzők* státuszának, hatáskörének olyan módosítását, amely kiiktatná a közjegyzők szolgáltatásainak minőségét biztosító intézkedések előírását vagy ellenőrzésüket.
- felkérte Magyarországot is, hogy nyújtsa be a tárgykörbe tartozó jogszabályaihoz fűződő észrevételeit, mivel nálunk nem nyúltak hozzá az állampolgársági előíráshoz
- A válaszok alapján a Bizottság hat tagállam esetében a Bírósághoz fordult, míg Magyarországnak indoklással ellátott véleményt küldött 2007 októberében, sürgetve az állampolgársági kritérium elhagyását, mivel a 89/48/EGK irányelv átültetése nem várható.

Alkalmazhatóság

- A nemzeti intézkedések révén a tagállamok felelősek, hogy *az alapító szerződésben szereplő alapvető szabadságok gyakorlását ne akadályozzák*. Ehhez négyféle szempontot kell teljesíteniük:
 - nem alkalmazhatnak diszkriminatív bánásmódot,
 - a közérdekre csak kényszerítő körülmények esetén hivatkozhatnak,
 - tartós garanciákat kell adniuk az alapvető szabadságok gyakorlásához,
 - többet kell nyújtaniuk a célok eléréséhez szükséges minimumnál.

(i) Adatbázis

- *Szakmai adatbázist* hozott létre a Bizottság,
 - tartalmazza a tagállamok és Svájc szakmai képezéseit, külön választva a kölcsönös elismerésre kialakított általános rendszert,
 - a kézműves, ipari és kereskedelmi szakmák kedvezményes, gyakorlaton alapuló elismerését,
 - a szektorális szakmákat, amelyek automatikus elismerésének alapja a harmonizált tartalmú minimális képzés (orvos, nővér, szülész, gyógyszerész, fogorvos, állatorvos és építész).
- A tagállamok felelősek ezen adatok naprakész frissítésétől, az illetékes hatóságok listáját és az elismerési statisztikákat is ide értve. Az adatbázisban megjelölik országonként azt a kontakt- pontot, ahol az ügyintézés előtt tájékoztatást kérhet a potenciális migráns munkavállaló.

Magyar gondok

- tartózkodás – családtagoknak is
 - mit jelent az aránytalan szociális teher (unreasonable burden) – 1000 HUF belépéskor -- legalacsonyabb öregségi nyugdíj per fő a havi jövedelem legalább – 3 hónapig szociális ellátás, ápolási díj vagy öregségi ellátás --- időleges pénzzavar
 - közegészségügyi kizáró ok – teljes körű biztosítás – HIV fertőzés
 - nem kell az uniós családtagnak előzetesen más tagállamban jogszerű tartózkodás (TCN – Metock-case) – de vízum kiadása diszkrecionális (pl. névházasság elleni fellépés?)

Magyar gondok

- álláskeresők helyzete
 - uniós munkavállaló és családtagja 3 hónapnál nem hosszabb tartózkodása a tényleges álláskeresés esélyével (Antonissen-case) – ennek dokumentálása a BÁH-nál és ÁFSZ-nél
 - hozzáférés a munkanélküli ellátáshoz 4 éves munkaviszony után, munkaügyi szolgáltatásokhoz (Ftv.)
 - statisztikák hiánya
- nyelvismereti követelmények határozatlansága
 - szintje (Európa Tanács nomenklatúrája vagy egyéb szerint)
 - tesztelés módja

Magyar gondok

- közszelektorból kizárás tágassága
 - köztisztviselő, kormánytisztviselő, ügyi tisztviselő, hivatásos
 - kettős állampolgár
- szociális előnyökhöz hozzáférés, pl.
 - adójóváírás, adókedvezmény, ha a biztosító nem magyar székhelyű
 - ösztöndíjak
- preferált harmadik állambeli munkavállalók
 - török munkavállalók – jogilag láthatatlanok
 - Loméi egyezmény....
- ECJ joganyag ismerete

Összegzés

- Az Unió bővítése kissé összemosta az új tagállamokban
 - a kifejezetten a foglalkoztatásra, a letelepedés (vállalkozás megindítására),
 - az önfoglalkoztatóként működésre,
 - határon átnyúló, szolgáltatás szabadságára
 - az uniós polgárjoggal szintén együtt járó belépésre, tartózkodásra vonatkozó liberalizációt
- Ugyanakkor minimalizálta
 - az átmeneti foglalkoztatási munkavállalási korlátozásokat (reciprocitás),
 - a közösségi preferenciák alkalmazásának differenciált rendszerét a TCN polgárok körében
- Magyarországon
 - sem a munkavállalói, munkáltatói szervezetek,
 - sem a bíróságok, jogalkalmazók előtt nem eléggé ismert az Európai Unió Bíróságának gyakorlata a FMOW területén,
 - nincs rendszeres továbbképzés, hogy a nemzeti, ágazati és munkáltatói szabályozás, jogértelmezés ne jelentse az európai közösségi, illetve uniós normák megsértését