

# Török munkavállalók jogállása

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

# EGK/EU – Törökország kapcsolata

- ▶ 1959: Törökország társult tagságot kér
- ▶ 1963: Ankarai Egyezmény (Association Agreement), amely célul tűzi a tagságot, kiegészítő jegyzőkönyv aláírása
- ▶ 1970: második kiegészítő jegyzőkönyv a vámunió létrehozásának elősegítéséről
- ▶ 1987: Törökország kéri teljes jogú tagságát
- ▶ 1995: vámunió az EU-val
- ▶ 1999: Törökország tagjelölt
- ▶ 2004: a Bizottság szerint komoly előrelépés a felkészülésben
- ▶ 2005: megindulnak a csatlakozási tárgyalások
- ▶ 2008: a csatlakozási partnerségről szóló megállapodás reformált szövege
- ▶ (Council Decision [2008/157/EC](#) of 18 February 2008 on the principles, priorities and conditions contained in the Accession Partnership with the Republic of Turkey and repealing Decision [2006/35/EC](#))

# Munkaerő kínálat

A bővítés fontos eleme a munkavállalók kínálatának növekedése, ezért a Bizottság közleményében (2004) jelezte: „több mint hárommillió fővel a törökök messze a **legnagyobb olyan harmadik országbeli állampolgári csoportot alkotják, amelynek tagjai legálisan tartózkodnak az EU területén.** A rendelkezésre álló tanulmányok igen eltérő becsléseket adnak a Törökország csatlakozása után várható további migrációról. Az EU munkaerőpiacán fellépő zavarok elkerülése érdekében mérlegelni lehet a hosszú átmeneti időszakok és egy tartós védzáradék alkalmazását. Ugyanakkor Törökország lakosságának dinamikája hozzásegíthet az EU előregedő társadalmának ellenpontosításához. Ebben az összefüggésben az EU-nak is határozott érdeke a reformok és beruházások véghezvitele a **törökországi oktatás és képzés** terén a következő évtizedben”.

# 1/80-as Határozat

- ▶ A Társulási Tanács 1/80-as Határozata (1980. szeptember 19.), a Közösség és Törökország közti együttműködés továbbfejlesztéséről
- ▶ kimondja, hogy a megfelelően nyilvántartásba vett török munkavállalót, ha az adott tagállam munkaerő kínálatának része, megilleti a tagállami szabályok alkalmazása keretében a szabad munkavállalás (6. cikk), azaz
  - a jogszerű foglalkoztatás egy évét követően meg kell ugyanannál a munkáltatónál hosszabbítani az engedélyét, ha az állásra szükség van;
  - 3 éves jogszerű foglalkoztatást követően megilleti, hogy másik állásra jelentkezzen a szakmáján belül, persze csak a közösségi munkavállalók elsőbbségét nem sértve, ugyanabban a tagállamban;
  - 4 évnyi jogszerű foglalkoztatás után megilleti a török munkavállalót az a jog, hogy az adott tagállamban bármilyen munkára, állásra alkalmazzák;

# 1/80-as Határozat

- ▶ A megfelelően nyilvántartásba vett török munkavállaló, ha az adott tagállam munkaerő kínálatának része, úgy
  - fizetett szabadsága,
  - táppénze a munkabaleset vagy anyaság miatt a jogszerű foglalkoztatás idejéhez igazodik.
  - A tőle független munkanélküliség idejét megfelelően igazolnia kell az illetékes hivatalnak, míg a betegség miatti tartós kiesést nem lehet beleszámítani a jogszerű foglalkoztatási időbe, bár az nem érintheti a foglalkoztatási eljárás eredményeként szerzett jogokat

# 1/80-as Határozat

- ▶ A megfelelően nyilvántartásba vett török munkavállaló, ha az adott tagállam munkaerő kínálatának része, úgy **családtagja**, amennyiben a hatóság engedélyezi számára a beutazást (családfőhöz csatlakozást), úgy
  - a közösségi munkavállalók elsőbbségét nem sértve, jelentkezhet bármely jogszerűen meghirdetett állásra, ha már legalább 3 éve tartózkodik az adott tagállamban;
  - legalább 5 éves tartózkodás után pedig bármely fizetett munkára alkalmazható.

# 1/80-as Határozat

- ▶ A megfelelően nyilvántartásba vett török munkavállaló, ha az adott tagállam munkaerő kínálatának része, úgy **gyermeke** (7., 9.cikk),
  - ha az adott tagállamban befejezte a szakképzést, bármely állásra jelentkezhet, függetlenül attól, mióta él a tagállamban. Ennek azonban előfeltétele, hogy valamely szülője, legalább három éve az adott országban, jogszerű munkaviszonyban álljon.
  - ha egy török polgárt már jogszerűen alkalmaznak vagy alkalmaztak, úgy gyermekét megilleti a közoktatásban részvétel, az ipariskolai képzés alatti munkavégzés, a szakképzés, ugyanolyan módon, ahogy az adott ország állampolgárait, ide értve a tanulói kedvezményeket.

# 1/80-as Határozat

- ▶ a többi, nem uniós polgárhoz képest az adott tagállam munkaügyi nyilvántartásában szereplő, munkát kereső török munkavállalókat **előnyben** kell részesíteni a munkára kiközvetítéskor, felvételkor (8.cikk).
- ▶ egyebekben a **nemzeti bánásmódot** kell számukra biztosítani a foglalkoztatási viszonyokban, így például a bérezésben vagy a munkaközvetítésben tilos a megkülönböztetés (10.cikk).
- ▶ ugyanilyen bánásmódot, jogokat biztosít azoknak a tagállami polgároknak, családtagoknak, akik **Törökországban** lesznek regisztrált munkavállalók (11.cikk).



# 1/80-as Határozat

- ▶ Ha a munkaerőpiac súlyos zavara lépne föl, regionálisan vagy egy-egy szakmában, úgy a Társulási Tanács értesítése mellett, a 6-7. cikkben szereplő jogok alkalmazását az érintett tagállam **átmenetileg** felfüggesztheti, korlátozhatja. (12. cikk)
- ▶ 1980. július 1-től tilos
  - a tagállamokban **újabb megszorítást** bevezetni,
  - a jogszerűen tartózkodó török munkavállalók és családtagjaik foglalkoztatását, jogi helyzetét nehezíteni (13.cikk).
  - közrendi, közbiztonsági vagy közegészségügyi okokra tekintettel alkalmazhatják a török munkavállalók és családtagjaik foglalkoztatási jogát úgy, ahogyan az kétoldalú megállapodásokban szerepel (14.cikk).

A Társulási Tanács évenként áttekinti a Határozatban foglalt szabályok alkalmazását lehetőleg a minél egységesebb jogalkalmazás és értelmezés céljából.

# 1/80-as Határozat alkalmazása

A társulási szerződés és a Társulási Tanács 1/80-as Határozatának értelmezése korántsem egységes.

- ▶ Például az Egyesült Királyság belügyi szervei úgy értelmezik, hogy ezek a jogok csak azokra a török állampolgárokra vonatkoznak, akik **már az országban tartózkodnak**. A másik munkáltatóhoz szegődés joga, a tartózkodás joga, a családtagok foglalkoztatáshoz való joga és az önálló üzleti vállalkozás létesítése csak azokra alkalmazandó, akiket már jogszerűen beengedtek az országba. Ha tehát olyan vízumot kapott, amely munkavégzésre is feljogosítja, úgy kérheti a további tartózkodását, ha egy éve már dolgozik, és a tartózkodás folytatása egyben az adott cégnél való további foglalkoztatását is jelentheti, átmehet másik munkáltatóhoz ugyanolyan szakmát űzve, ha már 3 éve alkalmazásban áll, és nincs kiközvetíthető közösségi polgár, munkavállaló arra az állásra, illetőleg 4 év munka után már bármely állásra jelentkezhethet.

# 1/80-as Határozat alkalmazása

- ▶ ha az Egyesült Királyságba jogszerűen például **látogatóként** beutazott, és ott kéri a Társulási Szerződés szerinti üzleti vállalkozás kezdésére vonatkozó jogcím alapján a tartózkodást. Ezt a **jogcím-cserét** akkor teljesítik, ha megfelel a vállalkozás megkezdésére vonatkozó követelményeknek, amennyiben megfelelő anyagi fedezete van az üzleti tevékenységhez, felelősséget tud vállalni a kiadásokra, van elég forrása maga és családtagjai eltartására anélkül, hogy valahol alkalmazott lenne, amihez egyébként munkavállalási engedély kellene. Az sem kizárt, ha meglévő vállalkozásba száll be, és ott tulajdonrészt szerez, beruház, szolgáltatást végez. Az efféle követelményeket számlakivonatokkal lehet igazolni, és ha minden feltétel adott, úgy 12 hónapos tartózkodási engedélyt adnak ki. Ezzel üzleti munkáját végezheti az illető, de nem alkalmazottként.

# 1/80-as Határozat alkalmazása

- ▶ Az Európai Bíróság megerősítette, hogy a Határozat bizonyos rendelkezései (6. cikk(1), 7.cikk, 13.cikk) **közvetlenül alkalmazandók** a tagállamokban. Így egy tagállamban az adott foglalkoztatási időtartamot követően a munkavállaló már saját szándéka szerinti munkaviszonyban foglalkoztatható, és ezzel együtt járva, legalább annak idejéig a munkavégzés országában tartózkodhat. A jogszerű foglalkoztatás feltételezi a munkaerő stabil és biztonságos helyzetét. Ez a jogszerű foglalkoztatás (6.cikk (1) bek.) hiányzik, ha a török dolgozó csak azért tudja folytatni a munkáját, mert halasztó hatállyal a tagállami bíróság éppen a fellebbezését bírálja el.

# 1/80-as Határozat alkalmazása

- ▶ Európai Bíróság megállapította, hogy a Társulási Tanács 1/80-es Határozata 13. cikkének és az 1972-ben elfogadott Kiegészítő Jegyzőkönyv a meglévő helyzethez képesti szigorítást tilalmazó 41.§(1) bekezdése **közvetlen hatállyal** bír.
- ▶ Ezek a klauzulák tilalmazzák újabb nemzeti megszorítások bevezetését a letelepedési jog és a szolgáltatási szabadság, valamint a munkavállalók szabad mozgása terén a tagállamokban, e cikkek alkalmazását elrendelő jogi intézkedések életbe lépésétől kezdve. Ugyanakkor a Társulási Megállapodás 12. cikke, valamint a Kiegészítő Jegyzőkönyv 36. cikke, a Megállapodás 7. cikkével együttesen értelmezve, nem képezik a közösségi jog olyan szabályait, amelyek közvetlenül alkalmazhatóak lennének a tagállamok belső jogrendjében.

# Például

- ▶ Egy még 1979-ben beutazott török asszonyt Németország elhagyására szólították fel a hatóságok, és nem teljesítése esetére, kilátásba helyezték a kiutasítását a vízuma lejártakor. Ugyanis családegyesítés céljából utazott be, hogy csatlakozzon évek óta munkavállaló férjéhez, de nem kért családegyesítési vízumot, hanem csak látogatót.
- ▶ A beutazását követő években az idegenrendészeti törvényre hivatkozva, körlevélben szigorították meg a beutazó, tartózkodó családtagok jogi helyzetét. Ezek a módosítások 3 évről 8 évre emelték azt az időszakot, melynek során a külföldi állampolgárnak folyamatosan és jogszerűen német területen kell tartózkodnia. Am az asszony férje nem teljesítette ezt a feltételt.
- ▶ A Bíróság arra jutott még 1987-ben, hogy nem elég pontos a szabályozás a közvetlen alkalmazáshoz.



# 1/80-as Határozat alkalmazása

- ▶ **A közösségi munkavállaló fogalmát** az uniós jog alapján lehet meghatározni, hogy ki tartozik a megfelelően regisztrált munkaerő és a jogszerű foglalkoztatás körébe az 1/80-as Határozat alkalmazásában. Olyan személyről van szó, aki érdemi, valós gazdasági tevékenységet végez, amely nem csekély jelentőségű vagy kizárólag marginális, kiegészítő jellegű. A foglalkoztatás érdemi jellegét az is alátámasztja, hogy meghatározott ideig nyújt szolgáltatást az illető, egy másik személy irányítása alatt, amelyért díjazásban részesül. A megfelelő regisztrációt az adott tagállami szabályozás határozza meg valamennyi munkavállalóra, akik jogosultak arra, hogy foglalkoztassák őket az állam területén. Kiemelendő, hogy a foglalkoztatás előfeltétele vitathatatlanul a dolgozó stabil és biztonságos helyzete, amely nem képzelhető el a garantált tartózkodási jog nélkül.

# Például

- ▶ Egy bírósági ügyben (2005) két török állampolgár tartózkodási és munkavállalási jogáról volt szó, akik eredetileg diákként utaztak be, és ennek keretében végeztek jogszerűen bizonyos munkát (részmunkaidőben).
- ▶ Mindketten kérték a tartózkodás meghosszabbítását, éppen a Társulási Szerződés foglalkoztatási szabályaira hivatkozva. A Szerződés 6. cikkére hivatkoztak, amely a munkaerőként nyilvántartásba vett személyek munkavállalási engedélyének meghosszabbítására vonatkozik.
- ▶ A 4 éves folyamat azonban három mozzanatra tagolható, amelynek a végére jut el oda az illető, hogy szabadon hozzájusson, saját választása szerint egy fizetett álláshoz. Az államtitkár abból indult ki, hogy a két török kérelmező nem felel meg a közösségi munkavállaló meghatározásnak, és azzal, hogy tanulni jöttek, nem váltak munkavállalóvá.
- ▶ Ám a bíróság arra jutott, hogy bár **részmunkaidőben**, de mégis munkát végeztek, tényelegetesen, így munkavállalóvá váltak, amely jogállás hozzáépült a tanulói jogokhoz.



# 1/80-as Határozat alkalmazása

- ▶ Tisztázandó, vajon a török munkavállaló **része-e az adott tagállamban a törvényes munkaerőnek**. Ez attól függ, hogy a jogszerű foglalkoztatás területileg az adott államhoz tartozik-e, vagy annak területével kellően szoros-e a kapcsolata. Elsődlegesen tehát az a hely, ahol a török munkavállalót felvették, az a terület, ahol a foglalkoztatása folyik, és amelyhez a munkajogi és a társadalombiztosítási szabályok kötik. Mivel a munkaerő stabil és biztonságos helyzetét annak a tagállamnak a jogszabályai alapján lehet megítélni, amelybe belépett és ahol dolgozik, e jogot nem lehet attól függővé tenni, hogy a jogszerű foglalkoztatásról a tagállami hatóság valamilyen igazolást vagy iratot kiadott-e.

# 1/80-as Határozat alkalmazása

- ▶ Egy évnyi jogszerű foglalkoztatást követően a török munkavállaló jogosult az **engedélyének meghosszabbítására** ugyanannál a munkáltatónál, mivel az a cél, hogy a folyamatosságot garantálni lehessen. 3 év jogszerű munkavégzés után, a tagállami munkavállalók elsőbbségét nem sértve, a saját szakmájában jogosult más állásajánlatra jelentkezni, majd négyévnyi legális foglalkoztatást követően már szabadon vállalhat munkát. Ez a Határozat 6. cikkéből következik.
- ▶ A török munkavállaló megfelelő munkaerő-piaci integrálódását célozza a 6.cikk (1) bekezdés, hogy néhány év után joga legyen **másik állást keresni** saját belátása szerint, az előzőt feladva. Ezt a jogot azonban elveszti, ha tartósan inaktív lesz. A török munkavállaló időlegesen megszakíthatja a foglalkoztatást, amíg egy másik munkát keres magának, ésszerű időn belül, és ez alatt a tartózkodási joga fennmarad.

# 1/80-as Határozat alkalmazása

- ▶ Az Unió joga tiltja a **török állampolgár kiutasítását**, ha az csakis megelőzési célú, mert egy büntető ítéletet követően rendelik el. A közrend, valamint a szociális rendszer sérelme ugyanis feltételezi, hogy a vonatkozó jogszabályok megsértése olyan mértékű, hogy az a társadalom valamely alapvető érdekét súlyosan fenyegeti.
- ▶ Egy osztrák ügyben az Európai Bíróság a munkavállalói jogállást azzal is megerősítette, hogy kimondta, bár az ügyben érintett török férfit három éves szabadságvesztésre ítélték, ez csak időleges megszakítást jelent a foglalkoztatása tekintetében. Így nem veszítheti el a közrendre hivatkozva azt a jogát, hogy megfelelően hosszú munkavégzés után szabadon vállalhasson munkát az adott tagállamban. Ugyanis a tartózkodási jog elvonása csak az egyéni magatartás mérlegelésével akkor jogszerű, ha az illető sajátos kockázatot jelent és súlyos sérelmet a közrendre.

# 1/80-as Határozat alkalmazása

- ▶ A Határozat 7. cikk (1) bek. értelmében **a török munkavállaló gyermeke**, ha a szakképzését befejezte a szülő munkavégzésének államában, szabadon vállalhat munkát, függetlenül attól, hány éve tartózkodik az országban. Csupán az a követelmény, hogy egyik szülője legalább 4 éve jogszerűen álljon alkalmazásban, abban az országban. A rendelkezés lényege a gyermek tartózkodási jogának biztosítása, mivel e nélkül a munkavállalási jog lehetetlenné válik.
- ▶ A 7. cikk nem követeli meg azt, hogy a török szülő még mindig alkalmazásban álljon, vagy ott tartózkodjon az országban, amikor a gyermeke be kíván lépni a munkaerő piacra, egy állást elfoglalva.
- ▶ Egy másik ügy tanulsága, hogy a tagállami munkaerőként megfelelően regisztrált török munkavállaló olyan gyermekének biztosítják a foglalkoztatási jogot, aki már nagykorú (foglalkoztatható), ha ott született vagy mindig ott, az adott tagállamban élt.

# 1/80-as Határozat alkalmazása

- ▶ A 7. cikk szerinti jogát, csak a 14. cikk alapján súlyos közrendi okokból lehet korlátozni, vagy ha jogszerű indok nélkül elhagyta az országot hosszabb időre. Amikor a török állampolgár kiutasítását felülvizsgálják, a nemzeti bíróságnak a 14. cikk alapján nem lehet figyelembe vennie a jogerős közigazgatási szerv döntése után bekövetkezett tényeket, hogy azokkal igazolják az illető jogainak korlátozását.
- ▶ nem csak akkor veszíti el a török munkavállaló családegyesítés alapján beutazott gyermeke a hozzájutást a szabad munkavállaláshoz, ha a már citált súlyos közrendi ok fennáll, hanem akkor is, ha 21 éves elmúlt, és már nem függ a szüleitől, nem eltartott, önállóan él az adott országban, de nem tudott néhány éven át bekerülni a munkaerő piacra, mert bizonyos ideig tényleges szabadság vesztését töltötte.
- ▶ Ez az értelmezés egybevág a társulási szerződés kiegészítő jegyzőkönyve 59. cikkében foglaltakkal, miszerint a török állampolgárokkal szembeni bánásmód nem lehet kedvezőbb, mint a tagállam állampolgáraié.

# 1/80-as Határozat alkalmazása

- ▶ az Európai Bíróság arra is rámutatott, hogy a 7. cikk nem tiltja meg a tagállamoknak, hogy megköveteljék a török munkavállaló **családtagjától**, hogy legalább 3 évig együtt éljen vele, hogy a tartózkodási jogot megszerezze az adott tagállamban.
- ▶ Ugyanakkor objektív okok alapján indokolható, ha külön él tőle. Az együttélés rövid idejű megszakítása, ha az nem célozza a közös tartózkodás megszüntetését az adott tagállamban, nem eredményezi az együttélés hiányát a török munkavállalóval.



# Jogállásuk

- ▶ A 64/221-es irányelv 8-9. cikkében szereplő elveket ki kell terjeszteni az Európai Bíróság szerint a török munkavállalókra, akiknek a jogairól 1/80-as Határozat rendelkezik.
- ▶ Jogvédelmük hatékony biztosítására számukra ugyanolyan **eljárási biztosítékokat** kell megadni, mint amelyet az uniós jog nyújt a tagállami polgároknak. Ezért az említett irányelv 8-9. cikke a török állampolgárookra, de a Határozat 7.cikke szerint családtagjaik jogállására is alkalmazandó.

# Magyarországon

*BÁH, ÁFSZ, KSH adatai alapján*

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Tartózkodási engedéllyel rendelkező török állampolgárok	455	557	615	756	886	1120	1145	1662
Magyar állampolgárságot kapott	3	3	7	4	8	13	9	n.a.
Érvényes munkavállalási engedélyes török állampolgár	n.a.	139	179	187	325	391	466	412
Összesnek %-ban	---	0.2%	0,4%	0.4%	0.8%	1,4%	2,3%	2,4%



# A hazai jog

- ▶ A hazai jogban nyoma sincs annak, hogy létezik Ankarai Egyezmény, ahhoz kapcsolódva Társulási Tanács határozata.
- ▶ A fő szabály az, hogy a harmadik ország állampolgárának, az 1991. évi IV. törvényben (Ftv.) felsorolt kivételeken kívül, minden munkavégzésre irányuló jogviszony létesítéséhez engedélyre (vízum, munkavállalási engedély) van szüksége, hacsak a Kormány rendeletében másként nem határoz.
- ▶ Nehéz válaszolni ugyanakkor arra, hogy az EU-ba belépő Magyarországon a jogalkalmazó miként ismeri meg a társulási megállapodást (vegyes szerződés), annak összes elemét, vajon a Társulási Tanács Határozata egyáltalán jogszabály-e mifelénk. (1994-2004 között, a Magyar Közlönyben kihirdették, esetenként pedig kormányrendeletbe illesztették a hasonló, társulási tanácsi döntéseket.) A Jat.(akár az 1987. évi XI. törvény, akár a 2010. évi CXXX. törvény) és az Ftv. is hallgat.

# A hazai jog

- ▶ Az engedélymentes foglalkoztatásról szóló 355/2009.(XII.30.) Kormányrendelet (Kormr.) 24 mentességi okot határoz meg, ám abban sincs kifejezetten vagy absztrakt módon szó a fentebb ismertetett fokozatos munkaerő-piaci belépésről.
- ▶ a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának engedélyezéséről szóló 16/2010.(V.13.) SZMMrendelet (R.) megkülönbözteti az általános engedély-eljárást, a szezonális mezőgazdasági munkára vonatkozó kérelmezést, a munkaerő-piaci engedély nélküli 17 esetkörre kiterjedő engedélyezést és a családtagra vonatkozó engedélyezési rendszert, ám legfeljebb közvetett módon lehet egyes rendelkezéseket a török munkavállalókra alkalmazni, kifejezett szabályok hiányában.
- ▶ Ebben a **többszintű** jogforrási rendszerben nagy az esélye annak, hogy a hazai hatóságok megsértik a török munkavállalóknak a társulási szerződésben és alkalmazásáról szóló határozatban foglalt szabályait.

# A hazai jog

- ▶ Milyen jogszabályokat alkalmazhatnak a török munkavállalókra?
- ▶ Ha a török munkavállalónak van olyan **jogállása**, amely engedélymentes foglalkoztatást jelent, akkor formálisan még kedvezőbb szabályokat is alkalmazunk. Ilyen jogállás a menekült, az oltalmazott, a menedékes, a bevándorolt és a letelepedett. Am kicsi a valószínűsége, hogy tagjelölt országgént sokáig legyen mód nemzetközi védelemben részesíteni, mert a visszafogadási (tolonc) egyezmény, a biztonságos származási ország elve azt kizárja, míg a huzamosan itt élő külföldi jogállás megszerzésének eleve feltétele a több éves itt-lakás, munkavégzés, jogszerű tartózkodás. Tehát ezek lényegében nem reális jogi lehetőségek a török munkavállalók számára.

# A hazai jog

- ▶ A Kormr. és R. egyaránt eltérést enged az általános szabályok alól **nemzetközi szerződésre hivatkozva**, azaz engedély nélkül lehet foglalkoztatni, vagy a munkaerő piaci vizsgálat nélkül kiadott munkavállalási engedéllyel a török állampolgárt, ám ahhoz ilyen célú vízummal kell beutazni, ilyen engedéllyel kell itt tartózkodni.
- ▶ erre akkor van mód, ha már 4 éve itt foglalkoztatják, az utóbbira pedig legfeljebb az uniós munkavállalókra vonatkozó preferenciák mérlegelése körében az engedélye meghosszabbításakor vagy a szakmája szerinti más munkáltatónál elhelyezkedéskor. Ez azonban ellentétes a R. azon fő szabályával, miszerint önálló engedélyezési eljárás, ha másik munkáltatóhoz, sőt azonos munkáltatón belül más munkakörbe kerülne a dolgozó. Vajon a kivételes bánásmód erre is kiterjed?

# A hazai jog

- ▶ Ha a török munkavállaló magyar állampolgár **özvegye**, és az elhunyt házastárssal annak halála előtt legalább egy évig együtt éltek itt Magyarországon, akkor a Kormr. felmentést ad a munkavállalási engedély alól. Ez elvileg kedvezőbb a társulási megállapodáshoz képest, ám szépséghibája, hogy az uniós polgár családtagjának a jogállásával akar konkurálni.
- ▶ Azaz nem terjed ki a 3 éves itteni családtagként tartózkodás után a szabad munkavállalás a török házastársra.
- ▶ abban az esetben, ha a családfő engedély nélkül foglalkoztatható, úgy családtagjának, amennyiben családegyesítés céljából számára a beutazását és tartózkodását engedélyezték, 1 év után már maga is vállalhat engedély nélkül munkát. Ezzel az a gond, hogy szigorúbb a társulási egyezményhez képest, hiszen a török családfő csak 4 évnyi foglalkoztatás után lesz engedély nélkül foglalkoztatható, ha nincs más jogállása, hiába nem kell a családtagnak 3 évet itt élnie, hanem csak egyet.

# A hazai jog

- ▶ Ha a török munkavállaló menekült, menedékes vagy oltalmazott, és családtagja (házastárs, gyermek) engedélyt kap **családegyesítési** célból a beutazásra, tartózkodásra, akkor a Kormr. alapján engedély nélkül foglalkoztatható. - ez ritka, Ennek kissé *ellentmondva* az R. szerint csak egy éves jogszerű közös magyarországi tartózkodás után kaphat munkaerő piaci vizsgálat nélkül munkavállalási engedélyt a házastárs, ha a családfő menekült, menedékes, oltalmazott, bevándorolt vagy letelepedett külföldi (török). Ebben az összefüggésben tehát megint **nem a munkavállalói minőség az irányadó.**



# A hazai jog

- ▶ Ha a török menekült, oltalmazott, menedékes, bevándorolt vagy letelepedett, és az özvegye akar munkát vállalni, ahhoz az engedélyt a munkaerő piaci helyzet vizsgálata nélkül megkaphatja, amennyiben az illető halála előtt Magyarországon legalább 1 évig együtt éltek. Ez sem a munkavállaló jogállására szabott rendelkezés.
- ▶ A török családtagra is határozottan alkalmazandó szabály, miszerint *csak érvényes tartózkodási engedélyhez kapcsolódhat munkavállalási engedély, azaz a munkavállalás nem jogalap a további tartózkodásra, a családtagnál pedig nem csak a családfő tartózkodásától, de a családi kapcsolatot bizonyító együttéléshez is kötődik a munkavállalási engedély érvényessége. Másként fogalmazva, a rendészeti szempontok a dominánsak, nem a foglalkoztatás kiszámíthatósága.*

# A hazai jog

## ► További gond, hogy

- nincs utalás arra, hogy vajon jöhet-e a török munkavállaló ide egy másik tagállamból, ahol már a *regisztrált* munkaerő része. Ugyanakkor az engedélymentes foglalkoztatást a munkaügyi központnak be kell jelenteni, esetleg ez lehetne a regisztrált munkaerő?
- az R. szerint csak *szűk keretek között értelmezhető az engedély meghosszabbítása*, azon túl ismételt eljárásra és munkaerő igényre van szükség.
- nem ismeri a hazai rendszer az engedély módosítását, azaz minden egyes munkáltatóra és munkakörre külön engedély kell, eltérően a társulási szerződés szerinti jogoktól.
- Nincs szó a (török) *munkavállaló gyermekéről*, akit a foglalkoztatás, szakképzés csak bizonyos jogállásokban (menekült, bevándorolt, letelepedett, uniós polgár családtagja) illet meg, a munkavállaló gyermekeként csak engedéllyel foglalkoztatható.
- az Ftv-ben *nincs szó a munkanélküli ellátásról* a török munkavállalók számára, legfeljebb a közvetítést, tanácsadást veheti igénybe, ha még nem került sor kiutazásra felszólítására, kiutasítására, mert nincs jogszerű jövedelme, megszűnt a legális tartózkodási jogcíme.



# Összegzés

- ▶ az Európai Bíróság álláspontja fokozatosan finomodott, és a jogkiterjesztéssel megerősítette a török munkavállalók és családtagjaik foglalkoztatáshoz, tartózkodáshoz való jogát.
- ▶ a tagállamok mérlegelési jogköre a belépés, munkavállalási engedély kiadása és hosszabbítása terén megmaradt,
- ▶ a családegyesítési és a huzamosan tartózkodó nem uniós polgárok jogállásáról, a képzett munkaerőről (kék kártya) szóló irányelvek időközben kissé háttérbe szorították a társulási megállapodásban foglaltakat, és növelték a közös, uniós szabályok hatókörét.
- ▶ Ezért is sürgető, hogy legyen áttekinthető, korrekt szabályozás Magyarországon a török munkavállalókra, még akkor is, ha számuk alacsony