



ELTE | ÁJK
ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR

Az egységes munkaerőpiac felé az EU-ban – hol tartunk most?

Dr. Gellénné dr. Lukács Éva

Habilitált egyetemi docens, ELTE ÁJK, igazgató, ELTE JOTOKI

XXII. Magyar Munkajogi Konferencia
Visegrád
2025.10.14.

A fő kérdés

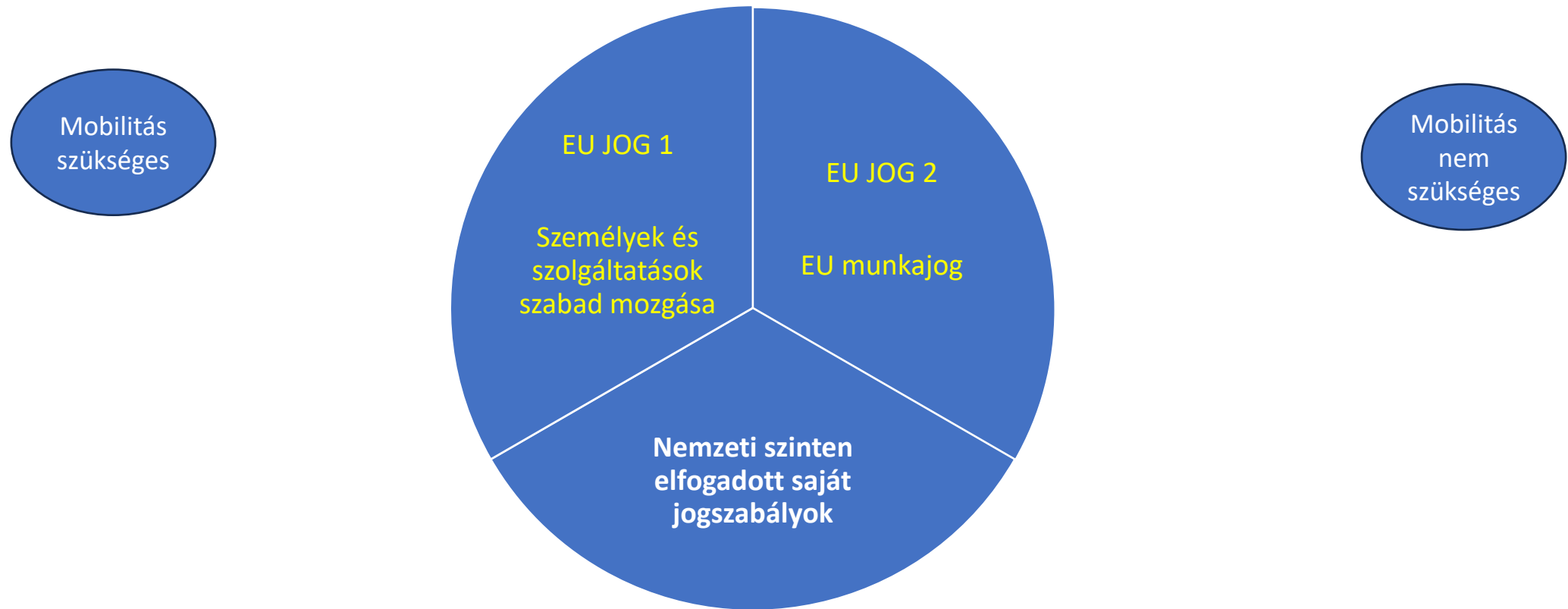
Mekkora az aránya az uniós (vagy közös uniós gyökerű) szabályozásoknak azokhoz képest, amelyeket egy EU- tagállam teljesen saját hatáskörben, tehát minden hatásköri befolyástól mentesen hoz meg.

Mi ennek a jelentősége?



Az egységes munkaerőpiac felé az EU-
ban – hol tartunk most?
Szakcikk

I. A jog szintjei

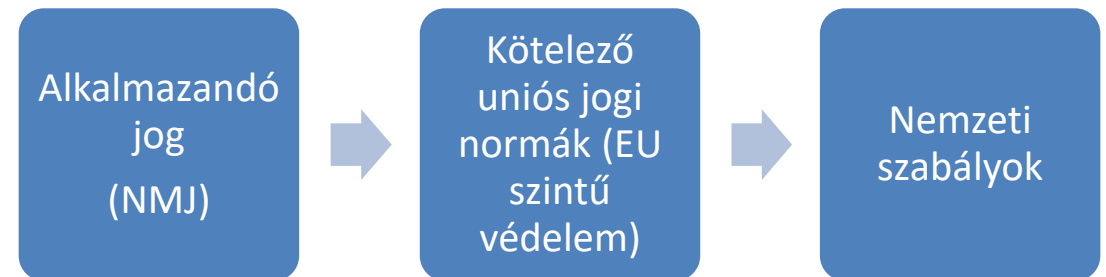


I.1. A példa

Kínai munkáltató foglalkoztat ír állampolgárt teljes munkaidőben Franciaországban, aki Németországban lakik.

Joghatóság, alkalmazandó jog, jogválasztás szabadsága

1. Mi lesz a rá irányadó jog?
2. Mi lesz a rá irányadó munkajog tartalmának **forrása?**



II. Nemzetközi magánjogi szabályok

Róma I. rendelet (593/2008/EK rendelet)

- (1) Az **egyéni munkaszerződésre** a **felek** által a 3. cikknek megfelelően **választott jog** az irányadó. Ez a jogválasztás azonban *nem eredményezheti azt, hogy a munkavállalót megfosztják a jogválasztás hiányában az e cikk (2), (3) és a (4) bekezdése értelmében alkalmazandó jog* **olyan rendelkezései** által biztosított **védelemtől**, amelyektől **megállapodás útján nem lehet eltérni**.
- (2) Ha az egyéni munkaszerződésre alkalmazandó jogot **a felek nem választották meg**, a szerződésre azon ország joga az irányadó, ahol vagy – ennek hiányában – ahonnan a munkavállaló a szerződés teljesítéseként rendszerint a munkáját végzi. A **rendszerinti munkavégzés helye** szerinti országon nem változtat, ha a munkavállalót ideiglenesen egy másik országban foglalkoztatják.
- (3) Ha az alkalmazandó jogot a (2) bekezdés alapján nem lehet meghatározni, a szerződésre azon **telephely** szerinti ország joga az irányadó, ahol a munkavállalót alkalmazták.
- (4) Ha a körülmények összessége arra utal, hogy a munkaszerződés egy, a (2) vagy (3) bekezdés szerinti országtól eltérő országgal **szorosabb kapcsolatban** áll, e másik ország joga alkalmazandó.

II.1. Róma I. 8. cikk

HA van egyéni munkaszerződés és rendszerinti munkavégzés helye

- **Jogválasztás – 2 jogrendszer ütközhet**

- Egyetemes jogalkalmazással választott jog és a jogválasztás hiányában egyébként alkalmazandó jog rendelkezése,
- **HA** a munkavállalót megfosztják a jogvédelemtől, **akkor** lépnek be a jogválasztás hiányában alkalmazandó jog **olyan** rendelkezései, amelyekről megállapodás útján nem lehet eltérni.

- **Nincs jogválasztás**

Hierarchia:

- lex loci laboris
- Telephely, munkáltató
- Szoros kapcsolat elve (generálklauzula)

II.2. Melyek azok a normák, amitől ,nem lehet eltérni’?

Hogyan hasonlítom össze az alkalmazandó joggal?

C-152/20 és C-218/20 egyesített eset [Gruber](#),

- Román kamionsofőrök / román munkáltatók Nyugat-Európában dolgoznak.
(Az eltérés a Romániában ténylegesen kapott bér és az olaszországi/németországi minimálbér között.)
- A nemzeti bíróságok végzik el ezt az összehasonlítást a Brüsszel I. rendelet alapján (para. 27).
 - „...a nemzeti bíróság azonosítja azt a jogot, amelyet jogválasztás hiányában kellett volna alkalmazni, és ez utóbbi jog alapján meghatározza azokat a szabályokat, amelyekről megállapodás útján nem lehet eltérni, másodszor pedig, hogy e bíróság összehasonlítja a munkavállalót e szabályok alapján megillető védelmi szintet a felek által választott jog által előírt védelmi szinttel. Ha az említett szabályok által előírt szint nagyobb védelmet biztosít, **akkor ezeket a szabályokat kell alkalmazni.**”
- EUB: úgy ítélte meg, hogy a minimálbér olyan kérdés Németországban és Olaszországban, amelytől nem lehet megállapodás útján eltérni, ezért a Róma I. rendelet 8. cikkének hatálya alá esik, és ha magasabb védelmi szintet biztosít, mint a román, akkor előbbit **kell** alkalmazni.

II.3. És a párhuzamok

Minimálbér – díjazás

- Kiküldetés

A kiküldöttekre is igaz az azonos díjazás elve, a szolgáltatásnyújtás szabadságának jogalapján elfogadott 96/71/EK irányelv és módosítása (a 2018/957 irányelv) alapján.

Garantálják a „díjazást, ideértve a túlmunka díjazását is;”

- Minimálbér irányelvek

2022/2041 irányelv a megfelelő minimálbéréről (C-19/23. számú ügy)

- „a stratégia a megfelelő jövedelemszint megtalálása a minimálbér megállapításával, ugyanakkor a nemzeti bérszintekhez kötve.”

2023/970 irányelv a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásáról

Európai Szociális Karta 4. cikke szerinti méltányos díjazáshoz való jog – olyan díjazás, „amely mind a dolgozóknak, mind pedig családjuknak tisztességes életszínvonalat biztosít”.

III. Munkaerő szabad mozgása (mobilitás!)

Kiemelések

Az ebbe a körbe tartozó elvek csak az uniós polgárookra és családtagjaikra alkalmazandóak, tehát **nem minden munkavállalót érintenek** (ellentétben a nemzetközi magánjoggal és az EU munkajoggal).

A legfontosabb elv az **egyenlő bánásmód általános elve** (közvetlen és közvetett diszkrimináció tilalmának az elve). Az elv három helyen is megjelenik [(EUMSZ) 18. és 45. cikkében és a 492/2011 rendeletben, különösen az 1., 4. és 7. cikkeiben], és ez az **utolsó védvonal** a munkavállalók tekintetében. Ha tehát nincs konkrét hivatkozási alap, konkrét jogszabály, amelyet megsért egy állam vagy egy munkáltató, erre mindig lehet hivatkozni.

A munkaerő szabad mozgását érintő **szabályozás hatóköre széles**, túlmegegy a munkaerőpiaci aspektusokon. A 492/2011 rendelet 7. cikkében felsorolt területek mindegyikére kiterjed az egyenlő bánásmód, beleértve a szociális kedvezményeket és az egész szociális biztonsági koordinációt. **!!! Integratív szándék !!!**

A harmadik országbeli állampolgárookra elkülönült irányelvek léteznek.

IV. Az EU Munkajoga

Az Európai Bizottság 2019. április 16-án kiadott közleménye szerint az uniós szociálpolitikához kapcsolódó uniós vívmányok **125 jogi aktust** (kötelező és nem kötelező egyaránt) foglalnak magukban.



IV.1. Munkavédelem (munkahelyi egészség és biztonság)

Meghatározó, komplex terület

- **Szabályozási célok**

- Munkavállalók védelme és
- Versenyhelyzet kiiktatása ezen faktorok tekintetében



Brexit!

- **Szabályozási keretek**

- Eurofound tanulmány (2015) szerint az összes irányelv (tehát a kötelező jogi normák) közel kétharmadát ezen a területen fogadták el.
- Az uniós munkavédelmi jog a 89/391/EGK keretirányelvre (minimum szabályok és kockázatértékelési előírások) és 24 huszonnégy ún. egyedi irányelvre épül (tehát a területen 25 huszonöt irányelv van hatályban).
- Gyors reagálás: felhatalmazáson alapuló jogi aktus (vs rendes jogalkotási eljárás)

IV.2. Egyéb munkafeltételek

Munkaidő (2003/88/EK)

- Egyidős a magyar csatlakozással
- C-303/98. sz. SIMAP és a C-151/02. sz. Jaeger-ügyek (2000/2003 kórházi ügyelet)
- C-477/21 . számú MÁV-Start ügy (2023) napi/heti pihenőidő
- Szülési szabadság: egybefüggő 24 hétből kötelező két hét kivétele

• Átlátható munkafeltételek (2019/1152/EU)

„a korábbi irányelvhez képest számos új rendelkezést tartalmaz, így több munkajogi tárgyú jogintézmény részleges szabályozását vállalja magára (lásd a próbaidő vagy a felmondási védelem jogintézményét), azon túlmenően, hogy számos garanciális rendelkezést tartalmaz a munkáltatót terhelő tájékoztatási kötelezettség teljesítésével összefüggésben, valamint a munkavállaló általi igényérvényesítés körében”

IV.3. 2019: Munka- és magánélet, whistleblowing

Munka- és magánélet (2019/1158/EK)



- Whistleblowing (2019/1937/EU)

A legalább 50 ötven személyt foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében foglalkoztató foglalkoztatóknál létrehozandó belső visszaélés-bejelentési rendszer.

„A munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény [...] 2011-ben – nyolc évvel az Irányelv megalkotása előtt – közzétett tervezete [...] a független munkaügyi vizsgálat részeként tartalmazta a munkavállalói kifogás intézményét, ami hasonlatos volt az európai uniós jogharmonizáció következtében fokozatosan hatályba lépő rendszerhez”

IV.4. 2022-2024: női kvóta, nők bérezése és platform irányelv

A **2022/2381/EU Irányelv (női kvóta)** célja, hogy 2026. június 30-ig a tagállamok elérjék, hogy a nem ügyvezető igazgatói állások legalább 40 százalékát vagy az igazgatói állások legalább 33 százalékát az alulreprezentált nem képviselői, azaz a nők töltsék be. (2024. december 28. átültetési határidő)

A **2023/970/EU irányelv a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásáról** „– mindenekelőtt a bérek átláthatósága és megerősített végrehajtási mechanizmusok révén – minimumkövetelményeket állapít meg egyrészt az EUMSZ 157. cikkében foglalt azon elv alkalmazásának a megerősítése érdekében, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak másrészt pedig a 2006/54/EK irányelv 4. cikkében megállapított megkülönböztetés tilalmának a megerősítése érdekében”. (átültetési határidő: 2026. június 7.)

A **2024/2831/EU platform munka** Irányelv szerint: „Az irányelv minimális jogokat határoz meg, amelyek minden olyan, az Unióban platformalapú munkát végző személyre alkalmazandók, aki a tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, vagy a tények értékelése alapján úgy tekinthető, hogy ezek valamelyikével rendelkezik, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát.” (2026. december 2. átültetési határidő)

Gyakorlati
aspektusok



<i>Gazdasági ágazat</i>	<i>Határmenti munkavállaló</i>	<i>EU mobil munkavállaló</i>	<i>Saját állampolgár</i>
Feldolgozóipar	26	17	17
Építőipar	20	10	7
Egészségügyi és szociális szolgáltatások	10	9	12
Szállítmányozás, raktározás	9	7	5
Nagy- és kiskereskedelem	9	12	14

Véggövetkeztetések

1. Amellett érvelek, hogy az EU-ban az egységes uniós munkaerőpiac jogi értelemben valósággá vált, az uniós jog érvényesülésének két szintje különböztethető meg (határon átnyúló aspektus és tagáلامokon belüli tényállások).

Egy graduális és integráns folyamat zajlott le, aminek kifejezett lökést adott a Brexit és a 2019-ben elindított uniós jogalkotási hullám.

Ez a mostani időszakot egy újabb „aranykor”-nak tekinthetjük az uniós szociálpolitika történetében, akkor is, ha az ismert hatásköri hiatus miatt a jogfejlődés korlátokba ütközik.

2. Magyar viszonylat: van, ahol nemcsak súrlódásmentesen, de valós érdekegyezéssel ment végbe a jogharmonizáció (munkahelyi egészség és biztonság, fiatalok foglalkoztatása, átlátható munkafeltételek), ezzel ellentétben volt, ahol kifejezetten küzdelmes volt, és még mindig az a megfelelés (kiküldetés). Vannak a semleges területek (munka és magánélet, whistleblowing), és arra is akad példa, hogy az uniós szabályozás harmonizációs ernyője alatt igazából nemzeti döntéseket iktattak törvénybe (munkaidő). A jövő kihívása lesz a megfelelő minimálbér, a női kvóta és a nők egyenlő díjazásáról szóló irányelvek végrehajtása.



Winston Churchill
beszéde
1946. szeptember 19.
University of Zürich, 'United
States of Europe Speech'

1953 irodalmi Nobel-díjas, „A
történelmi és életrajzi leírás
mesterségében való
kiválóságáért, valamint a
magas emberi értékeket
védelmező kiemelkedő
szónoklataiért.”)

“We hope to see a Europe
where men of every country
will feel that they are citizens
of Europe as well as of their
own native land, and that
wherever they go in this wide
domain they will truly feel: This
is my home.”

„Egy olyan Európában
reménykedünk, ahol minden
ember, bármely országból
származzon is, ugyanannyira
érzi magát európainak, mint
saját szülőföldjéhez
tartozónak, és akárhová
megy is e széles területen,
őszintén hiheti: otthon
vagyok!”

Köszönöm a figyelmet!

Gellérné Lukács Éva

Gellernelukacs.eva@ajk.elte.hu

Researchgate: <https://www.researchgate.net/profile/Eva-Lukacs-Gellerne>

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/dr-habil-eva-lukacs-gellérné-9204b8359/>

