



A szokásos munkavégzési hely meghatározásának jelentősége a határon átnyúló egyéni munkaszerződésben

RAFFAI Katalin* – NAGY Ibolya**

Absztrakt

A határon átnyúló egyéni munkaszerződésben a joghatóság mellett önálló kérdést képez az alkalmazandó jog meghatározása. A határon átnyúló szerződéses jogviszonyokban a felek autonómiája kiemelkedő jelentőségű, ami azt jelenti, hogy kölcsönös megegyező akaratú kijelölhetik az eljáró bíróságot és az alkalmazandó jogot egyaránt. Az egyéni munkaszerződések sajátossága, hogy a munkavállaló a gyengébb fél pozíciójába kényszerül (aszimmetrikus jogviszony), ami azt is jelenti, hogy a jog feladata a gyengébb fél számára a megfelelő védelmet garantálni. Ha a nemzetközi magánjogi szabályozás nem korlátozná bizonyos mértékben a felek autonómiáját, könnyen kialakulhatna olyan helyzet, amelyben a gazdasági és információs erőfölényben lévő munkáltató olyan állam bíróságának joghatóságát, vagy jogának alkalmazását kényszerítené a munkaszerződésre, amelynek nemzeti jogcsekélyebb védelmet biztosítana az egyéni munkavállalónak. A munkavállaló védelme érdekében tehát korlátozott a joghatóság- és jogválasztás egyaránt. Mindkét esetben a joghatóság és az alkalmazandó anyagi jog meghatározása során alapvető kapcsolódási pont a rendszerinti munkavégzés (szokásos munkavégzés) helye. Az Európai Unió vonatkozó rendeleteinek szabályrendszerét is keretezi a szokásos munkavégzés helye, mégis egyik rendeletben sem található meg a fogalma, így az Európai Unió Bíróságára hárul a feladat, hogy esetről esetre vizsgálja és értelmezze.

A jelen tanulmány a jogválasztás hiányában alkalmazandó jog meghatározásának kérdésére összpontosít a határon átnyúló egyéni munkaszerződések esetében, miközben rávilágít joghatósági összefüggésekre is, tekintettel a Brüsszel I A rendelet és Róma I Rendelet között fennálló folytonossági követelményre.

* Egyetemi docens, PPKE JÁK.

** Phd-hallgató, PPKE JÁK.

Kulcsszavak: nemzetközi egyéni munkaszerződések, szokásos munkavégzés helye, Róma I rendelet

1. Bevezetés

A személyek Európai Unión belüli szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz való joga az uniós polgárság alappilléret képezi. Az Eurobarometer 2023-as felmérése szerint az uniós polgárok 89%-a vélekedett úgy, hogy személyes előnye származik e jogból.¹ A munkavállalók és családtagjaik szabad mozgása az Európai Unión belül a határon átnyúló munkaszerződések számának rohamos növekedését eredményezte az elmúlt néhány évtizedben. A egyéni munkaszerződések sajátossága, hogy a jogviszony aszimmetrikus, így a határon átnyúló munkajogviszonyok esetén a munkavállaló többszörösen is a gyengébb fél pozíciójában jelenik meg, egyrészt a munkavállaló és a munkáltató közötti hierarchikus viszony miatt, másrészt a határon átnyúló munkaszerződések esetében szükségképpen megjelenik egy lényeges nemzetközi elem, például ha a munkavégzés helye, ahol a munkavállaló a munkáját rendszerint végzi,² vagy a munkáltató telephelye más országban található, mert ilyen esetekben még az is eldöntendő, hogy melyik állam joga lesz az alkalmazandó. Mint minden szerződéstípusnál a nemzetközi magánjogban, úgy a munkaszerződésekénél is fő szabályként a felek autonómiája érvényesül, ami azt jelenti, hogy adott a lehetőség a felek számára, hogy munkaszerződésükre alkalmazandó jogban közös megegyező akarattal megállapodjanak, más szóval, azt jogválasztás (jogkikötés) útján meghatározzák. Ezen jogkikötés azonban nem lehet korlátlan, Amennyiben a nemzetközi magánjogi szabályok nem korlátoznák a felek autonómiáját, könnyen kialakulhatna egy olyan helyzet, hogy a gazdasági és információs erőfölényben lévő munkáltató a jogválasztással olyan állam jogát kényszerítené a munkavállalóra, amelynek nemzeti joga csekélyebb védelmet biztosítana a munkavállaló számára. Munkáltató és munkavállaló közötti jogviszonyra jellemző egyenlőtlen pozíció (aszimmetrikus jogviszony) azt eredményezi, hogy a jogválasztás a szerződésre irányadó jog meghatározásának általános szabályaihoz képest kizárólag korlátozott körben lehetséges. Más korlátozott jogválasztási szabályokkal ellentétben, mint amilyeneket a nemzetközi deliktualis kötelmeknél a nemzetközi családjogi vagy öröklésjogi jogviszonyok esetén alkalmaz az uniós jogalkotó, és amelyeknek közös eleme a választható jogok körének eltérést nem engedő felsorolása,³ az egyéni munkaszerződésekénél teljesen más metódust követ. A határon átnyúló egyéni munkaszerződésekénél akként korlátozza a felek jogválasztását, hogy előtérbe helyezi a munkavállaló védelmét azáltal, hogy a választott jog mellett érvényesíteni kell a jogválasztás hiányában egyébként irányadó jogrendszer munkavállalót védő anya-

¹ <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2971> (2024. november 05.).

² A magyar jogi nyelvben a kapcsoló tényező megnevezésére egyaránt használják a rendszerinti vagy szokásos munkavégzés helye megnevezést. Jelen tanulmányban a szokásos munkavégzés helye megnevezést használjuk.

³ Például A Tanács 1259/2010/EU rendelete (2010. december 20.) a házasság felbontására és a különválásra alkalmazandó jog területén létrehozandó megerősített együttműködés végrehajtásáról OJ L 343, 29.12.2010, p. 10–16. (továbbiakban: Róma III Rendelet) 5. cikk (1).

gi jogi szabályait. Mely kapcsolóelvek relevánsak a munkavállalót védő szabályok kijelölésére? Az egyes jogrendszerekben adódhatnak szintén eltérések e tekintetben, de az uniós tagállamok számára – kivéve Dániát⁴ – a Róma I Rendelet⁵ megteremti az egységes jogszabályi hátteret, amelyet kötelező jelleggel kell alkalmazni a határon átnyúló munkaszerződésekre és amelyben kijelöli a jogválasztás hiányában alkalmazandó jog meghatározásának rendszerét, vagy más néven a kapcsoló elveket. A jelen tanulmányban arra vállalkoztunk, hogy ezen kapcsoló elvek közül kiemelten foglalkozzunk a szokásos munkavégzés helye elvével, mint amely alapvető a jogválasztás hiányában alkalmazandó jog meghatározása szempontjából, különös tekintettel az Európai Unió Bírósága (továbbiakban: EUB) esetjogában felmerülő értelmezési megoldásokra.

Itt kell említést ennünk a Róma I Rendelet és Brüsszel IA Rendelet kontextusában fennálló ún. jogfolytonossági követelményre, amelyre mindkét jogszabály utal. A jogalkotó kifejezett szándéka, hogy az unióban a nemzetközi kötelmi jogi jogviszonyok háttérszabályait egységesítse, aminek érdekében e rendeletek (kiegészülve a Róma II Rendelettel⁶) között biztosítani kell a folytonosságot, ahogyan azt a Róma I Rendelet (7) preambulumbekkezdése is rögzíti:

„E rendelet tárgyi hatályának és rendelkezéseinek összhangban kell lenniük a polgári és kereskedelmi ügyekben a joghatóságról, valamint a határozatok elismeréséről és végrehajtásáról szóló, a 2000. december 22-i 44/2001/EK tanácsi rendelettel (5) (Brüsszel I.), valamint a szerződésen kívüli kötelmi viszonyokra alkalmazandó jogról szóló, 2007. július 11-i 864/2007/EK európai parlamenti és tanácsi rendelettel (Róma II).”

Ebből következően az EUB által a joghatósági rendeletben felmerült jogértelmezésekkel összhangban kell az alkalmazandó jog meghatározására irányuló rendelkezéseket is értelmezni.

2. Elhatárolási kérdések

A nemzetközi kollíziós magánjogi aspektusok ismertetése előtt röviden foglalkoznunk kell a kollektív munkaszerződés egyéni munkaszerződésre gyakorolt hatásával. A munkajogviszony komplex világában⁷ élesen el kell egymástól különítenünk a kollektív munkaszerződéseket az egyéni munkaszerződésektől. A kollektív szerződés lényege röviden, hogy azt a munkáltató vagy a munkáltató érdekkép-

⁴ Egyezmény a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról, aláírásra megnyitva Rómában 1980. június 19 -én (továbbiakban: Római Egyezmény) HL L 266., 1980.10.9., 1–19. o.

⁵ Az Európai Parlament és a Tanács 593/2008/EK rendelete (2008. június 17.) a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról (Róma I.) HL L 177, 4.7.2008., 6–16. o. (továbbiakban Róma I Rendelet).

⁶ Az európai Parlament és a Tanács 864/2007/EK rendelete (2007. július 11.) a szerződésen kívüli kötelmi viszonyokra alkalmazandó jogról („Róma II.”) HL L 199., 2007.07. 31. (továbbiakban Róma II Rendelet).

⁷ A munkaszerződés összetettségéről anyagi jogi értelemben ld. Lőrincz György: A munkaszerződés teljesítésének egyes kérdései. *Munkajog*, 2020/3. 2–3.

viseleti szervezete köti a munkavállalók érdekeit képviselő szervezetekkel (pl. szakszervezet), tehát a munkavállalók egy csoportjával. Az egyes jogrendszerek belső, nemzeti anyagi munkajogi részlet-szabályai ugyan eltérnek egymástól, de megállapítható, hogy a jogrendszerekben a kollektív munkaszerződés fogalma általánosságban fenti tartalommal bír. A kollektív munkaszerződések témánk szempontjából hangsúlyozandó sajátossága, hogy a szerződő felek között aszimmetrikus kapcsolat helyett egyensúlyi helyzet áll fenn. Határon átnyúló jogviszonyokra vetítve ez azt jelenti, hogy egyik szerződő felet sem illeti meg speciális védelem, tehát, mind a joghatósági,⁸ mind pedig az alkalmazandó jog meghatározásának kiindulópontja a szerződéses kötelezettségek általános szabályai. A polgári és kereskedelmi ügyekben irányadó Brüsszel IA Rendelet általános joghatósági szabálya a 4. cikk (1) bekezdése értelmében, hogy a peres eljárás az alperes (vagyis a munkáltató vagy munkavállaló) lakó-helye/székhelye szerinti állam bírósága előtt indítható. A kollektív munkaszerződésre alkalmazandó jog tekintetében a Róma I Rendelet 3. cikke (általános jogválasztási), vagy annak hiányában a 4. cikk, azaz a jogválasztás hiányában irányadó jog meghatározásának általános szabályait kell alkalmazni.

A jogtudomány álláspontja azonban e tekintetben nem egységes. Egyes szerzők szerint⁹ nem ennyire egyértelmű a kollektív szerződések nemzetközi magánjogi megítélése, amely a kollektív szerződések kettős természetéből fakad. Egyrészt valóban a szerződéses kötelezettségek körében helyezhető el, és a fentiekben vázolt, általános kollíziós szabályok rendezik az alkalmazandó jog kérdését (kollíziós aspektus), de emellett van egy normatív jellege is: a kollíziós kapcsolás eredményeként felhívott jogrendszer (*lex causae*) kollektív szerződéseit eltérést nem engedő módon, vagyis kötelező jelleggel (*mandatory character*) alkalmazni kell az egyéni munkaszerződésekre is (anyagi jogi aspektus). Amellett tehát, hogy a kollektív munkaszerződés és egyéni munkaszerződés nemzetközi kollíziós magánjogi szabályait elkülönülten kell kezelni egymástól, elmondható, hogy a kollektív szerződés, eltérést nem engedő módon keretezi az egyéni munkaszerződésre alkalmazandó jog szabályait.

Az egyéni munkaszerződésben, amint azt már a bevezető részben megfogalmaztuk, a felek közti jogviszony sajátossága az aszimmetrikus jelleg, ezért a szerződéskötés szabadsága (a felek autonómiája) a munkavállaló számára hátrányos tartalmú szerződést eredményezhet. Ez a legfőbb oka annak, hogy a jogrendszerek nemzetközi magánjogi szabályaikon keresztül korlátozzák a felek szerződéses szabadságát (szubjektív kapcsoló tényező), sőt mi több, a jogválasztás hiányában alkalmazandó objektív kapcsoló tényezők rendszerénél is megfigyelhetjük azt a tendenciát, hogy elsődlegesen azoknak a követelményeknek kell megfelelniük, amelyeket nem lehet könnyen manipulálni a munkavállaló rovására.¹⁰

⁸ Az Európai Parlament és a Tanács 1215/2012/EU rendelete (2012. december 12.) a polgári és kereskedelmi ügyekben a joghatóságról, valamint a határozatok elismeréséről és végrehajtásáról (átdolgozás) (Brüsszel IA rendelet) OJ L 351, 20.12.2012, p. 1–32. (továbbiakban: Brüsszel IA Rendelet).

⁹ Ulla LIUKUNNEN: Employment, collective bargaining. In: Jürgen BASEDOW – Giesella RÜHL – Franco FERRARI – Pedro de MIGUEL ASSENSO (ed.): *Encyclopedia of Private International Law*. Vol. 1. Celtenham, Northampton, Edward Elgar Publishing, 2017. 610.

¹⁰ Matteo FORNASIER: Employment contracts, applicable law. In: Jürgen BASEDOW – Giesella RÜHL – Franco FERRARI – Pedro de MIGUEL ASSENSO (ed.): *Encyclopedia of Private International Law*. Vol. 1. Celtenham, Northampton, Edward Elgar Publishing, 2017. 616.

Az egyéni munkaszerződés pontos fogalmát ugyanakkor a már említett rendeletek egyike sem határozza meg, és mivel a minősítés általában az eljáró bíróság anyagi joga (*lex fori*) szerint történik, az egyes jogrendszerek hasonló megközelítése ellenére is adódhatnak eltérések. Ezért is lenne kiemelten fontos egy egységes jogfogalom az uniós tagállamok tekintetében.

Kérdéses, hogy kell-e egyáltalán az uniós rendeleteknek az egyéni munkaszerződés fogalmával foglalkozni, azt meghatározni? Az EUB a C-603/17 sz. Arcadia ügyben¹¹ szembesült azzal a kérdéssel, hogy milyen feltételek teljesülése szükséges ahhoz, hogy az adott szerződés egyéni munkaszerződésnek minősüljön.

Az ügy tényállása szerint a kőolaj kereskedelmével foglalkozó Arcadia London, az Arcadia Singapore és az Arcadia Switzerland a Farahead Holdings Ltd 100%-os tulajdonában álló Arcadia-csoporthoz tartozik. P. Bosworth és C. Hurley brit állampolgárok, akik svájci lakóhellyel rendelkeztek, CEO és CFO tisztséget töltöttek be az Arcadia-csoportban. Az Arcadia London, és Arcadia Singapore vezető tisztségviselői voltak, munkaszerződést írtak alá e társaságok egyikével, mely szerződés tartalmi elemeit saját maguk határozták meg.

Az Arcadia-csoport említett vezető tisztségviselőkkel szemben csalárd ügyletekből eredő kár megtérítése iránti keresetet nyújtott be az Egyesült Királyságban. Felperesek jogellenes módszerekkel megvalósított összejátszásra, vagyonkezelői kötelezettségek megsértésére, valamint munkaszerződésből eredő kötelezettségek megsértésére alapították keresetüket, de az alperesek az Új Luganó Egyezmény II. címének 5. szakaszában foglalt rendelkezésekre¹² hivatkozva joghatósági kifogást terjesztettek elő, mivel e szakasz rendelkezései szerint a munkaadó kizárólag az egyezmény által kötelezett azon államnak a bíróságai előtt indíthat eljárást, ahol a munkavállaló lakóhelye található, ez pedig Svájc volt. E kifogás alapján felperesek módosították kereseti kérelmüket, lemondtak arról, hogy a szerződéses kötelezettségek megsértésére, illetve e kötelezettségek megsértésére, mint a jogellenes összejátszás keretében alkalmazott jogellenes módszerre hivatkozzanak, hogy ne legyen jogszabályi akadály az angol joghatóságnak. A kereset módosítását követően elhárult az akadály az angol joghatóságnak, de az alperesek fellebbezését követően az angol bíróság jogértelmezés céljából az EUB-hoz fordult. A tagállami bíróság arra várt választ, hogy a Luganói Egyezmény II. címének 5. szakaszában foglalt fogalmak, mint az „egyéni munkaszerződés”, a „munkavállaló” és a „munkaadó” értelmezése a konkrét ügyhöz hasonló esetekben – vagyis az anyagi jogban a jogellenes károkozással kapcsolatos jogalapon alapuló ügyekben – milyen feltételek mellett élvezheti az alperes munkavállaló

¹¹ C-603/17 sz. ügy.

¹² Egyezmény a polgári és kereskedelmi ügyekben a joghatóságról, valamint a határozatok elismeréséről és végrehajtásáról HL L 147., 2009.6.10., 5–43. o. (továbbiakban: Új Luganó Egyezmény). Az egyezmény célja, hogy elérje az uniós tagállamok, valamint Svájc, Norvégia és Izland között a határozatok mozgásának azonos szintjét. Az egyezmény az uniós országok közötti polgári és kereskedelmi ügyekben a joghatóságról, valamint a határozatok elismeréséről és végrehajtásáról szóló hatályos uniós szabályokat követi. A szabályok ennek értelmében hasonlóak az EU-ban, valamint Svájcban, Norvégiában és Izlandon. Az egyezmény továbbá megkönnyíti a határozatok kölcsönös elismerését és az említett államok nemzeti bíróságai által hozott jogerős ítéletek kölcsönös végrehajtását.

a gyengébb félnek járó speciális védelmet. Az EUB a Holterman Ferho Exploitatie és társai ítélet¹³ 34. pontjára hivatkozva rámutatott arra, hogy mindenekelőtt azt kell tisztázni, hogy a jogviszony egyéni munkaszerződésnek minősül-e, és így a vezető tisztségviselő munkavállalónak minősül-e, mert csak is ebben az esetben van relevanciája a többi kérdésnek. A munkavállaló fogalmát a munkaviszonyt jellemző objektív kritériumok szerint kell meghatározni az EUB ítélkezési gyakorlata alapján. E kritériumokat a felek közötti jogviszonyt jellemző összes körülmény és tényállási elem figyelembevételével kell értékelni. A munkaviszony hierarchikus viszony fennállását feltételezi, valamint azt, hogy az egyik személy más javára és irányítása alatt díjazás ellenében szolgáltatást nyújt. A főtanácsnok indítványának 34. pontjában hangsúlyozta,¹⁴ hogy e kritériumok fennállása esetén a felek között „[...] létezhethet az alkalmazandó anyagi jog értelmében vett 'szerződés' még akkor is, ha semmiféle szerződés megkötésére nem került sor, és pusztán ténybeli munkaviszonyról van szó”. Ahhoz azonban, hogy e jogviszony az Új Luganói Egyezmény értelmében vett egyéni munkaszerződésnek minősüljön, az is szükséges, hogy alárendeltségi viszony álljon fenn a társaság és a vezető tisztségviselő között, amely feltétel az alapügy alperesi vonatkozásában nem állt fent. Ennek indoka, hogy az alperesek CEO és CFO pozíciót töltöttek be, munkaszerződéseiket saját maguk készítették, utasításokat adtak e szerződések kidolgozására, felügyeletet gyakoroltak alkalmazási helyük és feltételeik felett, azaz nem elhanyagolható befolyásolási képességgel bírtak az Arcadia-csoporttal szemben. E körülmények vizsgálata arra mutatott, hogy nem állt fenn olyan mértékű alá-fölérendeltségi viszony a felek között, ami alapján a jogviszony az Új Luganói Egyezmény 18–21. cikkei értelmében vett egyéni munkaszerződésnek minősülne, így alperesek nem élvezhették az Új Luganói Egyezmény munkavállalót védő intézkedéseit.¹⁵

Az egyes jogrendszerek eltérően szabályozzák a vezető tisztségviselő felelősségével kapcsolatos kérdéseket, ez pedig bizonyos esetekben lehetőséget teremthet munkaadónak arra, hogy megkerülje az alperes munkavállalónak, mint gyengébb félnek biztosított védelmi garanciákat azzal, hogy a számára kedvezőbb jogalapra építi kártérítési igényét. Más megközelítésben: bizonyos esetekben a munkaviszonyban foglalkoztatott vezető tisztségviselő munkavállaló számára is megteremtheti a lehetőséget arra, hogy a munkavállalót megillető speciális jogvédelmet élvezzen akkor is, ha a kártérítési igény nem a munkaviszonyban foglalt kötelezettségek megsértéséből ered. A döntés rámutatott arra, hogy az egyéni munkaszerződés fogalmának meghatározása bizonyos esetekben nem egyszerű, és valójában még várat magára. A Brüsszel IA Rendelet felülvizsgálata jelenleg folyamatban van, melyben a már elkészült Országjelentésekben¹⁶ is figyelmet kapott e fogalom tisztázásának fontossága.

¹³ C-47/14. sz. ügy.

¹⁴ Henrik Saugmandsgaard Øe főtanácsnok indítványa a C-603/17. sz. ügyben, 34. pont.

¹⁵ C-603/17. sz. ügyben született ítélet 29-31. és 34. pontja.

¹⁶ N. Rass-Masson – V. Rouas – M. Paron Trivellato – L. Vona: *Study to support the preparation of a report on the application of Regulation (EU) No 1215/2012 on jurisdiction and the recognition and enforcement of judgments in civil and commercial matters (Brussels Ia Regulation) – Final report*. European Commission: Directorate-General for Justice and Consumers, 2023. 167. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/14604> (továbbiakban: Országjelentés) (2024. november 10.).

Két alternatív megközelítés merült fel: a fogalom meghatározás a nemzeti jogok hatáskörében marad, vagy egy harmonizált európai meghatározást fogadnak el. Ez utóbbi megoldás megfelelőbb lenne, mivel elősegítené a Brüsszel IA rendelet által célzott egységesség kiteljesedését.¹⁷

2. Római Egyezmény és Róma I Rendelet

1980-ban nyitották meg aláírásra a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló Római Egyezményt,¹⁸ melynek a 6. cikke tartalmazza a munkaszerződésekre a jogválasztás hiányában alkalmazandó jog meghatározásának rendszerét, tekintet nélkül arra, hogy a munkaszerződésben foglalt kötelezettségek teljesítési helye az EGK-n belül van-e vagy sem. A Római Egyezmény egyrészt úgy korlátozza a jogválasztás szabadságát, hogy a választott jog nem eredményezheti a munkavállaló megfosztását a jogválasztás hiányában alkalmazandó jog kötelező szabályai által biztosított védelemtől, másrészt jogválasztás hiányában elsődlegesen a szokásos munkavégzés helyének jogát jelöli ki kapcsoló tényezőként. Ha nem állapítható meg a szokásos munkavégzés helye, mert például több államban található helyhez kötődik a munkavégzés, akkor másodlagos kapcsoló elvként a munkáltató munkavállalót alkalmazó telephelyének jogát írja elő alkalmazandó jogként. Végül egy kitérítő klauzula-szabállyal zárul a 6. cikk, mely lehetőséget ad arra, hogy amennyiben a körülmények összessége arra utal, hogy a szerződés egy másik országgal szorosabb kapcsolatban áll, ez esetben a szerződésre e másik ország jogát alkalmazza az eljáró bíróság.¹⁹

A Róma I Rendelet 8. cikke, hasonlóan a Római Egyezményhez, kiemelten kezeli az egyéni munkaszerződéseket, amelyekre az egyezményhez hasonlóan speciális kollíziós rendelkezéseket tartalmaz.²⁰ A jogpolitikai cél is változatlan: a Róma I Rendelet (23) preambulumbekzdése értelmében ez

¹⁷ Országjelentés 167.

¹⁸ Jelenleg az Európai Unióban a Róma I Rendelet kötelező jogforrás a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jog meghatározására, de nem hagyható teljesen figyelmen kívül a Római egyezmény sem, hiszen Dánia tekintetében továbbra is az egyezmény a kötelező jogszabály.

¹⁹ „6. cikk Egyéni munkaszerződések

(2)A 4. cikk rendelkezései ellenére, a 3. cikk szerinti jogválasztás hiányában a munkaszerződésre az alábbiak az irányadóak:

- a) azon ország joga, ahol a munkavállaló a szerződés teljesítéseként rendszerint a munkáját végzi, még ha ideiglenesen egy másik országban is foglalkoztatják; vagy
- b) ha a munkavállaló munkáját rendszerint nem ugyanazon országban végzi, úgy az azon telephely szerinti ország joga, ahol a munkavállalót alkalmazták;

kivéve, amennyiben a körülmények összessége arra utal, hogy a szerződés egy másik országgal szorosabb kapcsolatban áll, amely esetben a szerződésre e másik ország joga az irányadó.”

²⁰ „8. cikk Egyéni munkaszerződések

- (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.

a szerződésben gyengébb helyzetben levő fél kiemelt védelemben való részesítése. Az egyezmény és a rendelet egyéni munkaszerződésekre vonatkozó szabályozási rendszerét összevetve azt tapasztaljuk, hogy nincs közöttük számottevő eltérés.

A Római I Rendelet tárgyi hatálya és rendelkezései tekintetében a már korábban említett (7) preambulumbekzdés kiemelt jelentőségű, rávilágítva az egyik legfontosabb szempontra, amelyre a Róma I Rendelet fogalmainak értelmezése során tekintettel kell lenni, és ami nem más, mint az EUB általi, a Brüsszeli Egyezmény, Brüsszel I Rendelet, valamint a Brüsszel IA Rendelet jogértelmezésével való összhang megvalósítása. A később tárgyalandó Koelzsch ügyben²¹ az EUB ki is emeli a folytonosságra való törekvési igényt ezen jogszabályok között, melynek célja még a Római Egyezmény elfogadásakor megfogalmazódott: a nemzetközi magánjog uniós szabályainak (és alkalmazásuknak) egységesítése.

3. A szokásos munkavégzés helye elve (*lex loci laboris*)

A szabályozásból kitűnik, hogy felek jogválasztása kizárólag korlátozott jogválasztás lehet, azaz a felek jogválasztása esetén is szükség lehet a jogválasztás hiányában alkalmazandó jog meghatározására annak érdekében, hogy a munkavállaló számára biztosítva legyenek azok a munkavállalót védő garanciák, melyeket e jogrendszer eltérést nem engedő rendelkezései biztosítanak számára.²² Jelen tanulmányban nem térünk ki a jogválasztással kapcsolatos kérdésekre, illetve azon rendelkezések részletes elemzésére, melyektől a feleknek megállapodás útján nem lehet eltérni, annak ellenére, hogy a később részletesen bemutatásra kerülő Koelzsch ügyben, valamint a Voogsgeerd ügyben²³ is a vizsgálat tárgyát képezte az alkalmazandó jog és a jogválasztás hiányában alkalmazandó jog kötelezően alkalmazandó (imperatív) rendelkezéseinek ütközése, mert átfogó jellege és terjedelme okán önálló feldolgozást igényelne. Hasonló okokból, szintén nem térünk ki a legszorosabb kapcsolat elve összefüggéseinek részletes vizsgálatára sem, kizárólag az Anton Schlecker ügyben felmerült értelmezési összefüggések keretei között vizsgáljuk.²⁴

Amennyiben a felek nem éltek a jogválasztás lehetőségével, az egyéni munkaszerződésre alkalmazandó jog tekintetében a *lex loci laboris*, azaz a szokásos munkavégzés helye szerinti állam joga az irányadó elsődlegesen. A szabályozás mögött megbúvó jogpolitikai cél a gyengébb fél pozíciójában lévő munkavállaló védelmén túl a jogbiztonság és kiszámíthatóság biztosítása. Az alább ismertetésre

(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.”

²¹ C-29/10 sz. ügyben született ítélet 33. pontja.

²² BURIÁN László – RAFFAI Katalin – SZABÓ Sarolta: Nemzetközi magánjog. Budapest, Pázmány Press, 2019. 390.

²³ C-384/10 sz. ügy.

²⁴ C-64/12 sz. ügy.

kerülő jogesetekből is kitűnik, hogy a szokásos munkavégzés helye az esetek jelentős százalékában megegyezik a munkavállaló szokásos tartózkodási helyének jogával, illetve lakóhelyével,²⁵ és a fizikailag azonos telephelyen munkát végzők számára azonos jog alkalmazását jelenti, tekintet nélkül személyes jogukra. Ez a szabályozás nem csupán a munkavállaló számára előnyös, de a különböző nemzetiségű és/vagy állampolgárságú munkavállalókat jellemzően azonos helyszínen foglalkoztató munkáltató számára is kiszámíthatóbb jogi környezetet teremt.

Figyelembe véve, hogy az uniós másodlagos jogforrások joghatósági és kollíziós jogi szabályai egymásra tekintettel, és az egységes értelmezés követelménye alapján alkalmazandók, a Brüsszeli Egyezmény, a Luganói Egyezmény, a Brüsszel I Rendelet, és a Brüsszel IA Rendelet kapcsán született, a munkaszerződések joghatóságával kapcsolatos EUB döntések is alapot szolgáltatnak a kollíziós szabályok értelmezésénél.²⁶

4. Az Európai Unió Bíróságának válogatott esetjoga a szokásos munkavégzés helyének értelmezésére

4.1. A joghatósági másodlagos uniós jogforrásokhoz kapcsolódó válogatott döntések

A munkavállaló szokásos munkavégzési helyének megállapítása számos nehézséget rejthet magában amikor a tényleges munkavégzés helye több országhoz kötődik. E kérdés már a Brüsszeli Egyezmény megalkotását követően felmerült az alábbiakban röviden bemutatott Mulox, Rutten, Weber ügyekben. Mindhárom jogesetben felmerülő tényállási sajátosság, hogy a munkavégzés helye több ország területére terjedt ki, az EUB-nek pedig ilyen körülmények esetén kellett állást foglalni a szokásos munkavégzés helye meghatározása tekintetében olyan jogszabályi környezetben, amely még nem szabályozta önállóan a munkaszerződésekre vonatkozó joghatósági kérdéseket. Mivel az akkor hatályos Brüsszeli Egyezmény még nem tartalmazott speciális, a munkaszerződésekre vonatkozó joghatósági szabályokat, ezért a szerződéssel kapcsolatos ügyekben felmerülő, a 'kötelezettség teljesítésének helye' fogalmát keretezte át az EUB, és vonatkoztatta a szokásos munkavégzés helyének tartalmi meghatározására. Ezek a döntések mégis kiemelt jelentőségűek, mert lerakták a későbbi EUB-döntések értelmezéseinek jogalapját, valamint megmutatták azok fejlődési ívét.

²⁵ A Brüsszel IA Rendelet a lakóhely fogalma köré építette fel az általános joghatósági szabályát, ezzel szemben a Róma I Rendeletnek a központi kapcsoló elve a szokásos tartózkodási hely. A két fogalom nem feltétlenül esik egybe, és a gyakorlatban nem kizárt, hogy különböző országok területén találhatók.

²⁶ PALÁSTI Gábor: Egyéni munkaszerződések. In: CSEHI Zoltán (szerk.): *Magyarázat a nemzetközi magánjogról*. Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2020. 785.

4.1.1. C-125/92 sz. Mulox ügy

A Mulox ügyben egy Franciaországban élő holland állampolgár és angol honosságú munkáltatója között alakult ki jogvita, amely a munkaszerződés felmondásával kapcsolatos kérdéseket érintett. A munkavállaló munkavégzésének tényleges központja Franciaországban, a lakóhelyén volt, üzleti útjaira innen indult, és ide tért vissza, bár munkáját többnyire más tagállamokban végezte. A kérdés az volt, hogy a Brüsszeli Egyezmény 5. cikkének (1) bekezdése alkalmazható-e a munkaszerződések esetén, ha a munkavállaló több országban végzi a munkáját,²⁷ azaz ilyen esetben, hol található a kötelezettség teljesítésének helye. Az EUB döntésében kiemelte, hogy mindig azt a kötelezettséget kell figyelembe venni, amely a munkaszerződéseket jellemzi, nevezetesen a munkavállaló kötelezettségét meghatározott munka elvégzésére. Az EUB úgy ítélte meg, hogy ilyen esetben a teljesítés helyének meghatározásához figyelembe kell venni, hogy a munkavállaló a munkaszerződésben foglalt kötelezettségeit egy olyan szerződő államban kialakított irodából teljesítette, ahol letelepedett, és ahová minden egyes üzleti útja után visszatért.

Röviden összegezve tehát, az alapügyre jellemző munkajogviszonyban a szerződést jellemző kötelezettség teljesítésének helye az a hely, *ahol, vagy ahonnan* a munkavállaló a munkáltatójával szemben fennálló kötelezettségeit elsősorban teljesíti, amely az alapügyben egybeesett a munkavállaló lakóhelyével. Hangsúlyozta, hogy a munkaszerződések sajátos jellegére figyelemmel a szokásos munkavégzési hely meghatározásakor nem a nemzeti jog szerint kell döntenet, hanem a Brüsszeli Egyezmény céljával összhangban, annak autonóm értelmezésére kell támaszkodni. Megállapította, hogy ha a munkavállaló több tagállamban dolgozik, a joghatóságot azt a helyet figyelembe véve kell meghatározni, ahol a munkavállaló munkáját ténylegesen végzi, illetve ahol a munkavégzés központja található, pl. a munkavállaló lakóhelye, ahonnan az üzleti útjaira indul és ahová visszatér, tehát a joghatóság meghatározásához a munkavállaló tényleges munkavégzési helyét kell figyelembe venni, még akkor is, ha az több tagállamra is kiterjed.

4.1.2. C-383/95 sz. Rutten ügy

Hasonló álláspontra helyezkedett az EUB a Rutten ügyben is, ahol P. W. Rutten-t először egy, a holland jog szerint bejegyzett társaság alkalmazta, majd annak anyavállalata, az Egyesült Királyságban bejegyzett Cross Medical Ltd. A munkavállaló munkáltatói nevében nemcsak Hollandiában, hanem az Egyesült Királyságban, Belgiumban, Németországban és az Amerikai Egyesült Államokban is látta feladatait. Munkáját hollandiai otthonában kialakított irodában végezte, ahová minden üzleti útja

²⁷ Brüsszeli Egyezmény 5.cikk: „A szerződő államban letelepedett személy másik szerződő államban perelhető: 1. szerződéssel kapcsolatos ügyekben a kötelezettség teljesítésének helye szerinti bíróság előtt.”

után visszatért. A kérdés ez esetben is annak megállapítására irányult, hogy mely bíróság rendelkezik joghatósággal, ha a munkavállaló a munkáját több tagállamban végezte.

Az EUB megerősítette, a Mulox ügyben tett megállapítását, hogy a joghatóságot mindig a munkavállaló szokásos munkavégzési helye határozza meg, amely az a hely, ahol a munkavállaló ténylegesen elvégzi a munkáját, vagy ahonnan főként teljesíti a munkáltatójával szembeni kötelezettségeit. Ha a munkavállaló több tagállamban dolgozik, akkor a joghatóságot azt a helyet figyelembe véve kell meghatározni, ahol a munkavállaló a munkáját ténylegesen végezte, vagy ahonnan az üzleti útjait irányította. Megerősítette az autonóm értelmezés fontosságát is, hiszen ez az értelmezés tudja biztosítani az egyezmény egységes alkalmazását, annak céljával összhangban, ami nem más, mint a szerződő államok joghatósági szabályainak egységesítése annak érdekében, hogy elkerülhető legyen a joghatósági jogalapok megsokszorozódása hasonló jogviszony esetén. Emellett a Közösségben letelepedett személyek jogvédelmének megerősödését is szolgálja azáltal, hogy egyidejűleg a felperes könnyen azonosíthatja azt a bíróságot, amely előtt keresetet indíthat, az alperes pedig észszerűen előre láthatja, hogy melyik bíróság előtt perelhető.

Indokolásában kifejtette, hogy a Brüsszeli Egyezmény 5. cikk (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy az arra a helyre vonatkozik, ahol a munkavállaló a munkavégzése tényleges központját létrehozta, és ahol, vagy ahonnan ténylegesen ellátja feladatai lényeges részét, ez az a hely, ahonnan a munkavállaló számára a legkevesbé költséges a munkáltatójával szembeni eljárás. Az EUB döntése értelmében tehát jelentőséget kell tulajdonítani a ténynek, hogy a munkavállaló hol alakította ki a munkavégzés tényleges központját, vagyis hol tartott fenn irodát.

4.1.3. C-37/00 Weber ügy

A Weber ügy egy olyan munkavállalóval kapcsolatos jogvitát érintett, aki a Skóciában bejegyzett vállalatnál dolgozott, és munkáját szintén több államban végezte (Hollandia, Dánia, illetve a kontinentális talapzaton végzett munka a tengeri iparágakban). A kérdés ebben az esetben az volt, hogy a Brüsszeli Egyezmény 5. cikkének (1) bekezdését alkalmazni lehet-e, ha a munkavállaló a munkáját a kontinentális talapzaton végzi, és ha igen, akkor mi a joghatóság helye. Az EUB válasza szerint a kontinentális talapzaton végzett munkát a Brüsszeli Egyezmény 5. cikkének (1) bekezdése alapján úgy kell kezelni, mintha az a parti állam területén végzett munka lenne. Döntésében kiemelte, hogy a kontinentális talapzaton végzett munka a parti állam fennhatósága alá tartozik, ezért annak joghatósága áll fenn.

Az előzetes döntéshozatali eljárásban az EUB-t arra is kérte a tagállami bíróság, hogy adjon iránymutatást abban, milyen mértékben kell figyelembe venni a szokásos munkavégzési helyen töltött idők

hosszát akkor, ha a munkavállaló egy ideig egy adott államban végez munkát ugyanazon munkáltató részére, majd ezt megszakítva egy másik államban, míg végül visszatér az első államba.

A munkavállaló szokásos munkavégzési helyének meghatározása során figyelembe kell venni azt a helyet, ahol a munkavállaló a legtöbb időt töltötte, illetve azt, hogy melyik helyen végezte a munkáját a leghosszabb ideig. Olyan munkaszerződés esetén, amelynek alapján a munkavállaló egynél több szerződő államban végzi ugyanazt a tevékenységet a munkáltatója számára, annak megállapításához, hogy mely államban van a munkavállaló szokásos munkavégzési helye, a munkaviszony teljes időtartamát figyelembe kell venni, és meg kell állapítani, hogy melyik helyen dolgozott a leghosszabb ideig. Egyéb kritériumok hiányában ez az a hely, ahol a munkavállaló legrégebb óta dolgozott, kivéve, ha a jogvita tárgy szorosabban kapcsolódik egy másik munkavégzési helyhez (kitérítő klauzula szabály). Abban az esetben, ha a EUB által meghatározott kritériumok nem teszik lehetővé a nemzeti bíróság számára a Brüsszeli Egyezmény 5. cikkének (1) bekezdésében említett szokásos munkavégzési hely azonosítását, a munkavállaló választhatja, hogy az őt foglalkoztató vállalkozás székhelye szerinti bíróság előtt pereljen. Ebben a döntésben az EUB a korábbi megállapítások megerősítése mellett új elemekkel gazdagította a szokásos tartózkodási hely kritériumát: kiemelte az időtényező fontosságát, valamint felhívta a figyelmet a szorosabb kapcsolat kivételszabály alkalmazásának lehetőségére is. Ha ezt nem lehet egyértelműen megállapítani, a munkavállaló választhatja, hogy a munkáltató székhelye szerinti bíróság előtt, pereljen.

Ha röviden szeretnénk összefoglalni a három döntés alapján levonható következtetést, akkor megállapíthatjuk, hogy az EUB a Brüsszeli Egyezmény autonóm értelmezésére építve meghatározta, hogy a joghatóságot a munkavállaló szokásos munkavégzési helye alapvetően befolyásolja, amely az a hely, ahol a munkavállaló ténylegesen elvégzi a munkáját, vagy ahonnan az üzleti útjait irányítja. A munkavállalónak így lehetősége van arra, hogy a számára legkedvezőbb bíróság előtt indítson eljárást, még akkor is, ha munkáját több tagállam területén végzi. Az EUB minden esetben azt hangsúlyozta, hogy a joghatóság meghatározásakor a munkavállalók jogvédelme az elsődleges szempont.

4.2. Az alkalmazandó jog meghatározására vonatkozó másodlagos uniós jogforrásokhoz kapcsolódó válogatott döntések

Szemben a joghatósági ügyekben született döntésekkel, a munkaszerződésekre alkalmazandó jog meghatározásával összefüggő EUB döntésekre viszonylag későn, az ezredfordulót követően került sor, ami annyiban egyszerűsítette a jogértelemezési kihívásokat, hogy rendelkezésre álltak a joghatóság meghatározása körében felmerült értelmezések.

4.2.1. C-29/10 sz. Koelzsch ügy

Heiko Koelzsch német állampolgár 1998-ban munkaszerződést kötött egy dániai bejegyzésű, luxemburgi leányvállalattal, ahol nemzetközi tehergépkocsi-vezetőként dolgozott. A társaságnak sem székhelye, sem irodája nem volt Németországban. A teherautók állomáshelye ugyan Németországban volt, de Luxemburgban voltak bejegyezve, és a sofőrök luxemburgi társadalombiztosítás alá tartoztak. A munkaszerződésre a luxemburgi bíróság joghatóságát, valamint a luxemburgi jog alkalmazását kötötték ki. Bár a munkavállaló teherautóval dolgozott, állomáshelye Németországban volt, és tevékenysége nagyrészt Németországon kívül zajlott, például fuvarozás Dániából más európai országokba. Koelzsch 2001-ben a munkavállalói érdekképviselőt póttagja lett, majd néhány hónap elteltével felmondták munkaszerződését. A munkavállaló jogellenes elbocsátás miatt eljárást indított a német bíróságok előtt, ám azok joghatóság hiányára hivatkozva elutasították keresetét. Ezt követően Koelzsch a luxemburgi bírósághoz fordult, azzal érvelve, hogy a luxemburgi jog, mint *lex contractus* kikötése ellenére a jogvitára a német jognak a munkavállalói érdekképviselő tagjait védő kötelező szabályai alkalmazandók, mivel a szerződésre a felek választásának hiányában a német jog lett volna alkalmazandó, mely nem teszi lehetővé a munkavállalói érdekképviselő tagjainak elbocsátását, míg a luxemburgi jog nem tartalmaz ilyen védő rendelkezéseket. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés arra vonatkozott, hogy az alapügyben előforduló tényállás esetén, hogyan lehet értelmezni a szokásos munkavégzés helyét, vagyis abban az esetben, ha a munkavállaló a munkáját több országban végzi, de rendszeresen visszatér ezek egyikébe, az utóbbi országot kell-e úgy tekinteni, mint amelyben a munkavállaló rendszerint végzi a munkáját.²⁸

Az EUB hangsúlyozta, hogy a Római Egyezmény fogalomértelmezése során nem lehet figyelmen kívül hagyni a Brüsszeli Egyezmény kapcsán már megszületett értelmezéseket. Egyrészt a két jogszabályban megfogalmazott céloknak kell megfelelni (folytonosság követelménye, jogegységesítési törekvések), másrészt, ugyanezekben a területeken határozzák meg a szabályokat, és hasonló kifejezéseket használnak. Itt az EUB kiemelte, hogy különösen a Mulox- a Rutten-, és Weber ügyekben született döntések bírnak jelentőséggel.²⁹ Kiemelte továbbá, hogy a felek jogválasztása a munkaszerződésekben nem eredményezheti azt, hogy a munkavállalót megfosztják a jogválasztás hiányában alkalmazandó jog kötelező szabályai által biztosított védelemtől. Ez a rendelkezés ugyanakkor eltérő szintű védelmet nyújt a munkavállalónak attól függően, hogy jogválasztás hiányában a luxemburgi vagy a német jog válik alkalmazandóvá. A konkrét ügyben ugyanis a német jog kifejezetten védi a munkavállalói érdekképviselő tagjait az elbocsátással szemben, míg a luxemburgi jog ilyen különös védelmet nem biztosít. Az EUB hangsúlyozta, hogy a „szokásos munkavégzési hely” fogalmát önálló és egységes módon kell értelmezni, figyelemmel a Brüsszeli Egyezmény 5. cikk (1) bekezdésének

²⁸ Római Egyezmény 6. cikk (2) bekezdés a) pontja.

²⁹ C-29/10 sz. ügyben született ítélet 32–33. pontjai.

értelmezésére is. A Brüsszeli Egyezmény kapcsán kialakított ítélkezési gyakorlatból (különösen a Mulox, Rutten és Weber ügyekben) levonható következtetések: a Mulox-ügy szerint a szokásos munkavégzés helye az, ahonnan a munkavállaló a munkáltatóval szembeni kötelezettségeit teljesíti, a Rutten-ügyben, ahol a munkavállaló a szakmai tevékenysége tényleges központját kialakította, míg a Weber-ügy alapján, ha nincs irodája a munkavállalónak, akkor az a hely irányadó, ahonnan a munkája túlnyomó részét végzi. Ezek az elvek az EUB szerint akkor is alkalmazandók, ha a munkavállaló több tagállamban dolgozik, mivel ezek a kritériumok segítenek meghatározni a „szokásos munkavégzési helyet” még komplexebb foglalkoztatási helyzetekben is.³⁰

Az EUB korábbi joghatósági tárgyban született döntései alapján arra a konklúzióra jutott, hogy amennyiben a munkavégzés több tagállamban valósul meg, a szokásos munkavégzés helye szerinti ország kapcsolóelvét szélesen kell értelmezni, „[...] és úgy kell érteni, hogy az arra a helyre utal, ahol vagy ahonnan a munkavállaló ténylegesen végzi a szakmai tevékenységeit, és tevékenységi központ hiányában azon hely, ahol a tevékenységeinek nagyobb részét végzi”.³¹ Fuvarozó munkavállalók esetében jellemző körülménynek minősül, hogy mely államból végzi a munkavállaló a fuvarozási tevékenységet, honnan kap utasításokat, hol vannak a munkaeszközei, általában hova tér vissza feladatai elvégzését követően. Noha az ügy kapcsán a Róma I. rendelet időbeli hatálya miatt még nem volt alkalmazható, az EUB rámutatott, hogy a szokásos munkavégzés helye széles körű értelmezése megfeleltethető a Róma I. rendelet 8. cikke, valamint (23) preambulumbekzdése értelmezésének.

4.2.2. C-384/10 sz. Voogsgeerd ügy

J. Voogsgeerd munkaszerződést kötött a belgiumi székhelyű Naviglobe NV társaság luxembourgi székhelyű leányvállalatával, az anyavállalat belgiumi székhelyén. Felek a szerződésre alkalmazandó jogként a luxembourgi jogot jelölték meg. A munkavállaló a Navimer tulajdonában álló hajókon teljesített szolgálatot az Északi-tengeren. Útjait Belgiumban kezdte, és ide tért vissza, a munkautasításokat a belgiumi vállalattól kapta, a munkabért azonban a luxemburgi leányvállalat fizette. A munkaszerződés felmondását követően a munkavállaló belga hatóságok előtt indított eljárást. Az eljárásban arra hivatkozott, hogy a Római Egyezmény 6. cikk (2) bekezdése a) pontja alapján a belga jogot kell alkalmazni, mivel a munkavégzés „rendszeres helye” Belgiumban volt. Az ügyben kulcsfontosságú volt annak eldöntése, hogy az alkalmazandó jogot a Római Egyezmény 6. cikk (2) bekezdés a) pontja szerint, azaz, a munkavállaló szokásos munkavégzési helye alapján, vagy ugyanazon cikk b) pontja alapján, a munkavállalót alkalmazó telephely szerinti állam joga alapján kell meghatározni.

³⁰ C-29/10 sz. ügyben született ítélet 35. pontja.

³¹ C-29/10 sz. ügyben született ítélet 45. pontja.

Az EUB a Koelzsch-ügyre is hivatkozva hangsúlyozta, hogy a Római Egyezmény 6. cikke által elérni kívánt jogpolitikai cél a munkavállaló védelme.³² Ezért az e cikk a) pontjában szereplő kapcsolóelvet, a szokásos munkavégzés helyét tágan kell értelmezni, míg az ugyanezen cikk b) pontjában szereplő kapcsolóelvet, azon telephely, amely a munkavállalót alkalmazásba vette, csak akkor alkalmazható, ha a rendszerinti munkavégzés helye nem meghatározható. Amikor a munkavállaló a tevékenységét több szerződő államban végzi, a szokásos munkavégzés helye az a hely, ahol, vagy ahonnan a munkavállaló ténylegesen végzi tevékenységeit, vagy ilyen tevékenységi központ hiányában az a hely, ahol a tevékenységeinek nagyobb részét végzi (Rutten ügyben tett megállapításokhoz hasonlóan). A tengeri hajókon dolgozó munkavállalók esetében különbséget kell tenni aközött, hogy valamely állam felségvizein vagy a nyílt tengeren történik-e a munkavégzés. Az első esetben a Weber-ügyben foglalt álláspontját megerősítve hangsúlyozta, hogy az a tagállam területén történő munkavégzésnek minősül. Nyílt tengeren végzett munka esetében azonban a rendszerinti munkavégzés helye a földrajzi lokáció alapján nem meghatározható.³³ Ilyenkor a rendszerinti munkavégzés helyének meghatározásához figyelembe kell venni azt a helyet, ahonnan a munkavállaló utasításokat kap, ahol a munkavégzés megkezdése előtt jelentkeznie kell. Amennyiben megállapítható, hogy a munkavállalónak rendszeresen azonos helyen kell jelentkeznie, ahol utasításokat kap, abban az esetben úgy kell tekinteni, hogy a munkavállaló rendszerint e helyen végzi a munkáját. Összegezve tehát, az EUB megerősítette a Koelzsch ügyben korábban tett megállapításait.³⁴

4.2.3. C-64/12 sz. Schlecker-ügy

M. J. Boedeker a Schlecker német drogériálanc alkalmazásában állt, munkaszerződése értelmében 1979-től 1994-ig Németországban teljesítette a munkaszerződésben foglalt kötelezettségeit. Ezt követően új munkaszerződést kötött a munkáltatóval, mely alapján 1994-től a Schlecker hollandiai ügyvezetőjeként végzett munkát. 2006-ban a munkáltató levélben tájékoztatta, hogy a hollandiai ügyvezetőként betöltött munkaköre megszűnik, és felhívta őt, hogy – változatlan szerződési feltételek mellett – dolgozzon Németországban.

Boedeker ezt vitatta, de megjelent a munkahelyen, majd betegszabadságra ment, és keresetet nyújtott be a holland bíróságon, a holland jog alkalmazását kérve.

Az eljárás során a munkáltató arra hivatkozott, hogy a munkaszerződésre a német jog alkalmazandó, mivel a körülmények összessége alapján megállapítható, hogy a munkaviszony szorosabb kapcsó-

³² C-384/10 sz. ügyben született ítélet 35. pontja.

³³ C-384/10 sz. ügyben született ítélet 35. pontja. *María CAMPO COMBA: The Rome I Regulation and Its Mechanisms of Protection of Consumers and Employees.* In: *María CAMPO COMBA: The Law Applicable to Cross-border Contracts involving Weaker Parties in EU Private International Law.* Springer, 2021. 126.

³⁴ C-384/10 sz. ügyben született ítélet 39. pontja.

latot mutat Németországgal, mint a szokásos munkavégzés helyéül szolgáló Hollandiával. Az EUB az előzetes döntéshozatali eljárásban vizsgálta az alkalmazandó jog kérdését. Saját, fentebb hivatkozott ítélezési gyakorlatára hivatkozva (Koelzsch-ügyben hozott ítélet 43. pontja és a Voogsgeerd-ügyben hozott ítélet 35. pontja) hangsúlyozta, hogy a szokásos munkavégzés helye szerinti kapcsolóelv tá-
gan értelmezendő, míg a munkavállalót alkalmazó telephely szerinti állam kapcsolóelvét szűken kell értelmezni, és ez utóbbi kapcsolóelv csak akkor alkalmazható, ha a szokásos munkavégzés helye szerinti kapcsolóelv alkalmazása nem vezetne eredményre. Tisztázta a 6. cikkben megfogalmazott két kapcsolóelv közötti viszonyrendszert, mely szerint elsődlegesen a szokásos munkavégzést helye szerinti jogot kell alkalmazni, míg a munkavállalót alkalmazó telephely joga másodlagos, és csak a szokásos munkavégzés helyének hiányában kerülhet alkalmazásra. Továbbá kiemelte: e két kapcsolóelv nem alkalmazható, amennyiben a körülmények összessége arra utal, hogy a munkaszerződés egy másik országgal szorosabb kapcsolatban áll, amely esetben a szerződésre e másik ország joga az irányadó.³⁵ A tagállami bíróság feladata megvizsgálni, hogy az eset összes körülménye alapján fennáll-e, hogy a munkaszerződés valamely más országgal szorosabb kapcsolatban áll. Amennyiben igen, a Római Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének a) és b) pontjában meghatározott kapcsolóelvektől el lehet térni és e másik ország jogát kell alkalmazni. A szorosabb kapcsolat vizsgálata során a tagállami bíróságnak különösen a következő tényezőkre kell tekintettel lenni: mely országban fizet a munkavállaló adót és járulékokat, mely ország szociális biztonsági rendszerének tagja, valamint a munkabérré és a foglalkoztatási feltételekre vonatkozó körülményeket.³⁶

Az ügy jelentősége abban áll, hogy az EUB tisztázta a 6. cikkben foglalt kapcsolóelvek egymáshoz fűződő viszonyát, deklarálta, hogy a nemzeti bíróságok olyan esetekben is mellőzhetik a szokásos munkavégzési hely szerinti állam jogának alkalmazását, amikor a munkavállaló a munkát huzamosan és megszakítás nélkül ugyanazon államban végzi, amennyiben a körülmények összessége alapján megállapítható, hogy a munkaszerződés szorosabb kapcsolatot mutat egy másik állammal. A bíróságnak tehát a teljes körülményrendszert kell vizsgálnia. Szintén ki kell emelni, hogy az EUB hangsúlyozta: a Római Egyezmény speciális, munkavállalókat védő rendelkezéseinek célja, hogy a munkaszerződésre olyan jog legyen alkalmazandó, amely valódi és szoros kapcsolatban áll a munkaviszonnyal, mert csak így garantálható a munkavállaló és a munkáltató közötti aszimmetria kiegyenlítése.³⁷

³⁵ C-64/12 sz. ügyben született ítélet 25–26. pontjai.

³⁶ C-64/12.sz. ügyben hozott ítélet 41. pontja.

³⁷ C-64/12.sz. ügyben hozott ítélet 33. és 35. pontja.

5. Záró gondolatok

Annak ellenére, hogy a szokásos munkavégzés helye kiemelten fontos eleme a szabályozásnak (mint joghatósági kikötést és jogválasztást korlátozó tényező, valamint jogválasztás hiányában alkalmazandó jogot kijelölő tényező) a rendeletek nem határozzák meg fogalmát, mint ahogyan hiányoznak az egyéb, alapvető foglalkoztatást meghatározó alapfogalmak is (például az egyéni munkaszerződés, vagy a munkavállaló fogalma). Ebben a jogi környezetben felértékelődik az EUB jogértelmezési szerepe, mint amely meghatározza a legfontosabb követelményeket, amelyeknek meg kell felelniük.³⁸ Az EUB joggyakorlatából körvonalazódik, hogy a legfőbb szempontnak, azaz a munkavállaló alárendelt helyzetének kiegyenlítését az szolgálja, ha a szokásos munkavégzés helyét tágan értelmezzük, legyen szó joghatósági vagy kollíziós szabályról.

A több állam területéhez kötődő szokásos munkavégzés helyének megállapítása érdekében az EUB meghatározta azokat az alapvető szempontokat, amelyeket figyelembe kell venni a munkavállaló tevékenységének fő jellemzői alapján, mint például marketing tevékenység esetén az iroda helye, amelybe minden üzleti útja után visszatér (Mulox ügy); ahol a munkavégzés tényleges központját kialakította (Rutten ügy), vagy az az ország, ahonnan e feladatokat végzi, utasításokat kap, és ahol a munkaeszközök találhatóak (Koelzsch ügy). Külön értelmezési kérdést vetett fel a szokásos munkavégzés helyének meghatározása azokban a munkaügyekben, ahol a munkavállaló a tevékenységét különböző felségvizeken, illetve kontinentális talapzaton végezte (Weber ügy), mely esetben az EUB a munkavégzés időtartamának hosszától tette függővé a szokásos munkavégzés helyének meghatározását. Látszólag hasonló, de még bonyolultabb megállapítani a szokásos munkavégzés helyét, amennyiben a tevékenységet a nyílt tengeren folytatta a munkavállaló (Voogsgeerd ügy), mert itt földrajzi lokáció alapján a munkavégzés nem határozható meg. Ez esetben, az EUB azt hangsúlyozta, hogy a szokásos munkavégzés helyét tágan kell értelmezni, és a Koelzsch ügyben kidolgozott szempontrendszer alapul véve határozta meg a szokásos munkavégzés helyét.

Az EUROSTAT jelentése szerint 2022-ben a munkaképes korú uniós polgárok 3,8%-a, csaknem 10 millió fő élt az eredeti állampolgárságától eltérő tagállamban, ezen túlmenően 1,7 millió fő határt átlépő ingázó munkavállalót tartanak nyilván.³⁹ A EUB ítélezési gyakorlatából kitűnik, hogy a határon átnyúló munkaviszonyok esetében a szokásos munkavégzési hely kapcsoló elvének alkalmazása nem csupán az egyéni munkavállaló védelmének jogpolitikai célját képes betölteni, és teremt a munkaadó számára is kiszámítható jogi környezetet, de ez az az elv, amely – a kivételektől eltekintve – a legszorosabb kapcsolatot tudja felmutatni a munkaszerződés és a joghatóság, valamint az alkalmazandó jog között is.

³⁸ Országjelentés 167.

³⁹ E. Hassan – L. Siöland – B. Akbaba – D. Cinova et al.: *Annual report on intra-EU labour mobility 2023*. Luxembourg, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, 2024. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/59413>.

A felsorolt előnyök ellenére is kérdéses azonban, hogy e fogalom értelmezése során nyugvópontra juthatunk-e a munka világának gyors változásai között? Az elmúlt évtizedben jelentősen átformálódtak a munkavállalói igények, ami a COVID-19 világjárványnak, de az új generációk munkaerőpiacra lépésének is köszönhető. A munka-magánélet egyensúlya fókuszba került, ami a foglalkoztatási formák megváltozásához vezetett. Egyre többen dolgoznak „digitális nomádként”, sok esetben folyamatosan változtatva azt az országot, ahonnan a munkát végzik, ugyanakkor a „hibrid” munkavégzés is egyre elterjedtebb, ami határon átnyúló munkavégzés esetében akár olyan eseteket is teremthet, ahol a munkavállaló egy hétig a munkaadó tagállamában végez irodai munkát, míg a következő héten már egy másik tagállamból *home office*-ből teljesíti kötelezettségeit. Ezen változások előrevetítik a szokásos munkavégzési hely értelmezésének további szükségességét. Kérdéseket vehet fel, hogy mely kritériumok alapján lehet megállapítani egy olyan munkavállaló szokásos munkavégzési helyét, aki a munkaszerződése alapján ugyanannyi időt tölt az őt foglalkoztató munkáltató telephelyének államában, mint saját lakóhelye államában, ahol lakásában irodát alakít ki, ahova rendszeresen hazatér, hogy onnan végezzen távmunkát. Ha ez esetben nem állapítható meg egyértelműen a szokásos munkavégzési hely, megállapítható-e, hogy a szerződés szorosabb kapcsolatot mutat egyik, vagy másik tagállammal? Ahogyan arra az EUB a fentebb idézett Schlecker ügyben rámutatott, a munkavállalók védelmére kidolgozott speciális szabályozás egyik fő célja a jogbiztonság megteremtése a szerződéssel legszorosabb kapcsolatban álló jog alkalmazásával, és e jog – különösen hibrid- és távmunkavégzés esetén – eltérhet a munkavállaló szokásos munkavégzési helyének jogától.