

---

---

Az európai munkajogi kollíziós szabályok  
elemzése, különös tekintettel  
a Róma I. rendeletre  
**KOVÁCS ERIKA**\*

---

**1. Külföldi elemmel rendelkező munkajogviszonyok a nemzeti munkajogok szorításában**

A globalizálódó gazdasággal, a multinacionális vállalatok térnyerésével, a távolságok virtuális és térbeli zsugorodásával, valamint a munkavállalók mobilitásának erősödésével párhuzamosan feltartóztathatatlanul növekszik azoknak a munkajogviszonyoknak a száma, amelyekben valamilyen külföldi elem található. Ezt a jelenséget erősíti az Európai Unió gazdaságpolitikája, amely az Unión belül ösztönzi a vállalatok és a munkavállalók határon átnyúló tevékenységét. Ennek elősegítését szolgálja az Unió négy alapszabadságának garantálása. Az áru, tőke, de különösen a szolgáltatások és a munkavállalók szabad mozgásának alapszabadsága hozzájárul ahhoz, hogy mind a vállalatok, mind pedig a munkavállalók kevesebb korlátba ütköznek, ha határon átnyúlóan tevékenykednek. Ennek is köszönhető, hogy egyre több munkavállaló végez munkát hosszabb-rövidebb ideig külföldön, vagy önállóan, vagy pedig a munkáltató általi kiküldetés keretében.

A munkajog azonban alapvetően nemzeti jog és hatálya tipikusan egy adott állam területére korlátozódik. Ezért szükségszerűen felmerül a kérdés, hogy melyik jog alkalmazandó, amennyiben a munkajogviszony több államhoz is kapcsolódik. Ezt a kérdést eddig a nemzetközi magánjog szabályai válaszolták meg, amelyet az Európai Unióban a közelmúltban a Róma I rendelet<sup>1</sup> (továbbiakban: Rendelet) szabályai egészítették ki és részben váltottak fel.

---

\* Tudományos munkatárs, Pécsi Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Összehasonlító és Európai Munkajogi Kutatóintézet.

<sup>1</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 593/2008/EK rendelete (2008. június 17.) a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról (Róma I.).

## 2. A munkajogilag releváns kollíziós jogforrások

A külföldi elemmel rendelkező munkajogviszonyokra alkalmazandó jog meghatározásában háromféle jogforrás játszik szerepet. Hagyományosan a nemzetközi magánjog a legfontosabb, különösen a Római Egyezmény (továbbiakban: Egyezmény) bír nagy jelentőséggel.<sup>2</sup> Az Egyezményt az 1979. évi 13. törvényerejű rendelet a nemzetközi magánjogról ültette át a magyar jogba.

Másodikként az Európai Unió szintjén a Róma I rendeletet kell megemlíteni, amely a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogot szabályozza. A Rendeletben szabályozott nemzetközi szerződéses jog egységes európai kollíziós jogot teremtett. A Róma I rendelet és a szerződésen kívüli kötelmi viszonyokra alkalmazandó Róma II rendelet jelentős mérföldkőnek számít a kollíziós jog közösségi jogi egységesítésének irányába vezető úton.<sup>3</sup> A Rendelet az Európai Unión belül fokozatosan felváltja a nemzetközi magánjogi szabályozást.<sup>4</sup> A két szabály elhatárolása egyrészt az eltérő időbeli hatály útján történik. A Rendelet 28. cikke kimondja, hogy a tagállamoknak a Rendeletet kell alkalmazniuk a 2009. december 17-ét követően megkötött szerződésekre. Ebből az is következik, hogy az ezen a fordulónapon és azt megelőzően kötött munkaszerződésekre azonban továbbra is az Egyezményt és az azt átültető nemzeti jogszabályokat kell alkalmazni. Az Egyezmény és a Rendelet közötti viszonyt kívánja rendezni a Rendelet 24. cikke. Eszerint a tagállamokban a Rendelet az Egyezmény helyébe lép, ezért a nemzeti jogszabályokat összhangba kell hozni az előbbivel.

A Rendelet megalkotásának célja az volt, hogy az Európai Unióban harmonizálják a kollíziós szabályokat, és ezáltal megteremtsék az egységes jogalkalmazást. Az Egyezmény és annak a természetesen különböző nemzeti átültetési módszerei nem biztosították megfelelően ezt a célt. Az Unióban fontos a jogbiztonság és ezért nem szerencsés, ha a nemzeti kollíziós jogok eltérő jogrendszereket jelölnek alkalmazandónak. Ez a helyzet ugyanakkor nem csak a jogbiztonság követelményébe ütközik, hanem az alapszabadságok érvényesülését is akadályozza. Az Európai Belső Piac megvalósításához szükséges, hogy jogvita esetén a tagállamok ugyanarra a jogra utaljanak, azaz azonos nemzeti jogot alkalmazzanak, függetlenül attól, hogy melyik államban, melyik bíróság előtt nyújtották be a keresetet. Egy közvetlenül hatályos rendelet ezt a feladatot jobban be tudja tölteni, mint egy nemzetközi egyezmény. Ezáltal a várakozások szerint előreláthatóbbá és kiszámíthatóbbá válik a határon átnyúló jogviták kimenetele.

<sup>2</sup> Egyezmény a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról, aláírásra megnyitva Rómában 1980. június 19-én (Római Egyezmény). A Római Egyezményhez az Európai Unió valamennyi új tagállama is csatlakozott. A Római Egyezmény azonban nem volt előzmény nélküli a nemzetközi magánjogban. 1968-ban írták alá a Brüsszeli Egyezményt, amely a polgári és kereskedelmi ügyekben hozott bírói döntések joghatóságáról és végrehajtásáról szól. Ezt 1988-ban a Luganói Egyezménnyel egészítették ki.

<sup>3</sup> A Brüsszeli Egyezményt már 2000-ben egységesítették közösségi szinten és egy rendelettel váltották fel. Ld. A Tanács 44/2001/EK rendelete (2000. december 22.) a polgári és kereskedelmi ügyekben a joghatóságról, valamint a határozatok elismeréséről és végrehajtásáról (Brüsszel I rendelet).

<sup>4</sup> A nemzetközi magánjog európai egységesítésének folyamatát részletesen ld. Garamvölgyi Róbert – Nemessányi Zoltán, A nemzeti kollíziós jogok alkonya: a nemzetközi magánjog „közösségesítésének” folyamata, *Európai Tükör*, 10. (2005). 3. 31-47. o.

Egyéb közösségi jogszabályok is tartalmazzak munkajogi kollíziós szabályokat. A Róma II rendelet<sup>5</sup> 9. cikke például meghatározza a munkaharcból származó károkért viselt felelősségre alkalmazandó jogot. A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv,<sup>6</sup> a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv<sup>7</sup> és a munkáltató fizetéseképtelensége esetén a munkavállalók védelméről szóló 2008/94/EK irányelv<sup>8</sup> is tartalmaz a munkajogviszonyra vonatkozó kollíziós jogi rendelkezéseket. Ez utóbbi irányelv 9. cikkelye például meghatározza, hogy amennyiben egy több tagállamban is tevékenykedő vállalat fizetéseképtelenné válik, akkor az a tagállam felelős a fennálló munkavállalói igények kielégítéséért, amelynek a területén az érintett munkavállaló a munkáját szokásosan végzi.

Harmadik szintű jogforrásként a nemzeti munkajogot kell említeni, amelyik szintén tartalmaz munkajogi kollíziós szabályokat. A magyar munkajogban ilyen szabálynak minősülnek az Mt. 106/A-106/B. §-ai. Az alkalmazandó jog kijelölése történik továbbá a Munka Törvénykönyve 1. §-ában a törvény területi hatályának meghatározásán keresztül is.

### **3. A munkavállalók kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv és a Róma I. rendelet viszonya**

Az európai jog a munkavállalók határon átnyúló mozgásának alapvetően két formáját különbözteti meg. Elsőként említendőek azok a munkavállalók, akik önállóan, a munkavállalási célú szabad mozgás alapszabadságával élve végeznek munkát másik tagállamban. Fő szabályként rájuk – a Rendelet szerint – vagy az általuk választott jog vagy a szokásos munkavégzés helye alapján a fogadó tagállam munkajoga irányadó. A második kategóriába tartoznak a szolgáltatásnyújtás szabadsága keretében a vállalkozás által meghatározott időre másik tagállamba küldött munkavállalók. Rájuk a fogadó tagállamnak csak bizonyos minimális munkafeltételei alkalmazandók a 96/71/EK irányelv és az ahhoz kapcsolódó Európai Bírósági ítélkezési gyakorlat szerint (a munkafeltételek ún. kemény magja). Ez utóbbi kategóriába tartozó személyeket másodrangú munkavállalóknak nevezhetjük, hiszen gyakran a velük egy üzemben, azonos munkát végző munkavállalókhöz képest rosszabb munkakörülmények között dolgoznak.

A Rendelet 23. cikke egyértelművé teszi, hogy a Rendelet nem érinti azoknak a közösségi jogi jogszabályoknak az alkalmazását, amelyek valamilyen területen a szerződéses kötelezettségekre vonatkozóan kollíziós normákat tartalmaznak.

<sup>5</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 864/2007/EK rendelete (2007. július 11.) a szerződésen kívüli kötetmi viszonyokra alkalmazandó jogról („Róma II.”).

<sup>6</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve (1996. december 16.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről.

<sup>7</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről.

<sup>8</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2008/94/EK irányelve (2008. október 22.) a munkáltató fizetéseképtelensége esetén a munkavállalók védelméről.

Eszerint a kiküldetésről szóló irányelv elsőbbséget élvez a Rendelethez képest. Ez az elsőbbség a kiküldetési irányelv átültetésére kibocsátott nemzeti törvényekre is vonatkozik.<sup>9</sup> Ez a szabály oda vezet, hogy a munkavállaló részére biztosítani kell annak az államnak az alapvető munkafeltételeit, amelynek területén a munkáját ideiglenesen végzi, még akkor is, ha a munkaszerződésére alkalmazandó jog változatlan marad. Ezáltal részben megtörik a Rendelet 8. cikkely 2. bekezdésének második mondatában foglalt szabály, mely szerint az ideiglenes külföldi foglalkoztatás nem változtatja meg a szokásos munkavégzési helyhez való kapcsolódást.

A kiküldetésről szóló irányelv lényegesen megváltoztatta a kiküldött munkavállalókra vonatkozó kollíziós jogot anélkül, hogy ez a változás a Rendeletben kifejezésre jutna. Az Egyezmény hatálya alatt az volt az uralkodó álláspont, hogy jogválasztás nélkül hosszabb kiküldetés esetén a szokásos munkavégzési hely elve alapján annak az országnak a jogát kellett alkalmazni a munkajogviszonyra, ahová a munkavállalót kiküldték. Ezt a felfogást a kiküldetésről szóló irányelv alapján a jövőben nem lehet tartani. Az irányelv szerint ugyanis kiküldetés esetén továbbra is a küldő állam jogát kell alkalmazni a munkajogviszonyra és csak az irányelvben felsorolt munkafeltételek tekintetében alkalmazandó a fogadó állam munkajoga. Az irányelv ezeket a feltételeket a kiküldött munkavállalókra vonatkozó minimális szabályokként fogalmazta meg. A *Luxemburg* ítéletben<sup>10</sup> azonban az Európai Bíróság egyértelművé tette, hogy azok maximális munkafeltételekként is értendők és ezért a fogadó állam nem teheti meg, hogy saját munkajogi szabályait az irányelvben felsorolt rendelkezéseken túlmenően is alkalmazza a munkajogviszonyra.

#### 4. A Rendelet 8. cikkének hatálya

**4.1. Időbeli hatály.** A Rendelet időbeli hatálya a munkaszerződés megkötésének időpontjához igazodik. A Rendelet 28. cikke kimondja, hogy a Rendelet azokra a szerződésekre alkalmazandó, amelyeket 2009. december 17-ét követően kötöttek meg. A fordulónapon vagy azt megelőzően megkötött szerződésekre továbbra is az Egyezmény, illetve az azt a nemzeti jogrendszerekbe átültető szabályok alkalmazandók.

Érdemes feltenni azt a kérdést, hogyan ítélendő meg az a helyzet, amikor egy fennálló szerződés lényeges feltételeit a fordulónapot követően módosítják. Alkalmazandó-e erre a szerződésre a Rendelet? A jogirodalomban ismertek olyan vélemények, melyek szerint amennyiben egy fennálló szerződést lényegesen módosítanak, akkor azt új szerződésnek lehet tekinteni és alkalmazandó rá a

<sup>9</sup> Abbo Junker: *Arbeitsverträge*, in: *Ein neues Internationales Vertragsrecht für Europa – Der Vorschlag für eine Rom I-Verordnung*, Studien zum Internationalen Privat- und Verfahrensrecht, (szerk.: Franco Ferrari – Stefan Leible), Bd. 10. Jenaer Wissenschaftlicher Verlagsgesellschaft, Gottmadingen 2007. 111-127. o. és 114. o.

<sup>10</sup> Az Európai Bíróság C-319/06. számú, az Európai Közösségek Bizottsága kontra Luxemburgi Nagyhercegség ügyben 2008. június 19-én hozott ítélete.

Rendelet.<sup>11</sup> Álláspontom szerint ez az érvelés nem helytálló, mivel a munkaszerződés megkötésének időpontja és a munkaviszony fennállásának ténye nem változik a lényeges szerződési feltételek módosításával.

**4.2. Területi hatály.** A Rendelet közvetlenül alkalmazandó az Európai Unió tagállamaiban Dánia kivételével.<sup>12</sup> A Rendelet elsőbbséget élvez a nemzeti kollíziós jogi szabályokkal szemben. A Rendelet egyik különlegessége, hogy 2. cikke értelmében általános hatályt követel magának. Ez azt jelenti, hogy amennyiben a munkajogviszonyt egy tagállami bíróság ítéli meg, a Rendeletet akkor is alkalmaznia kell, amennyiben a munkajogviszony nem kapcsolódik egyik tagállamhoz sem.<sup>13</sup> A Rendelet ezt a megoldást az Egyezmény 2. cikkelyéből vette át.

**4.3. Tárgyi hatály.** A Rendelet tárgyi hatálya a munkajog vonatkozásában a 8. cikk szerint csak az egyéni munkaszerződésekre terjed ki. Az egyéni munkaszerződés fogalmát a rendelet nem határozza meg közelebbről, ezért felmerül a kérdés, hogyan definiáljuk azt. Néhányan a „*lex fori*” elve mellett érvelnek, amely azt mondja ki, hogy a munkaszerződést a jogvitát elbíró bíróság államában hatályos jog szerint kell meghatározni. A másik vélemény azonban a „*lex causae*” elvet követi, mely szerint egy jogviszonyt aszerint a jog szerint kell minősíteni, amely arra a kollíziós jog szerint alkalmazandó lenne.<sup>14</sup> Az egyéni munkaszerződés fogalmának nemzeti meghatározása különböző értelmezésekhez vezethet, mivel a tagállamokban eltérő felfogások léteznek a munkaviszony és a megbízási jogviszony közötti megkülönböztetésre. Az uralkodó álláspont szerint ezért a munkaszerződés és a munkajogviszony fogalmát közösségileg egységesen kell értelmezni és az Európai Bíróságnak a munkavállaló fogalmáról szóló ítélezési gyakorlatát figyelembe kell venni.<sup>15</sup> Csak így lehet ugyanis biztosítani az egységes jogértelmezést.<sup>16</sup> Mivel a munkavállaló fogalmát az Európai Bíróság tágan értelmezi, ezért a munkaviszony fogalmát is tágan kell értelmezni. A munkajogviszony legfontosabb jellegzetessége az Európai Bíróság szerint, hogy tárgya egy függő, irányításhoz kötött és ellenértékért folytatott tevékenység.<sup>17</sup>

<sup>11</sup> Wolfgang Wurmnest: Das neue Internationale Arbeitsvertragsrecht der Rom I-Verordnung, *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2. (2009) 2. 481-499. o. és 486. o.

<sup>12</sup> Dánia nem vesz részt a Közösség igazságügyi együttműködésében, hanem határon átnyúló esetekben továbbra is a Római Egyezményt alkalmazza.

<sup>13</sup> Junker: *Arbeitsverträge*, 112. o.

<sup>14</sup> Hannah Blefgen, *Die Anknüpfung an die einstellende Niederlassung des Arbeitgebers im Internationalen Arbeitsvertragsrecht*, Nomos Verlag, Baden-Baden 2006. 18 ff.

<sup>15</sup> Ld. Junker: *Arbeitsverträge*, 113 f. A különböző felfogásokhoz ld.: Blefgen: i.m. 19-25. o. és Dieter Martiny, 4832. bek. in: *Internationales Vertragsrecht, Das internationale Privatrecht der Schuldverträge*, (szerk.: Christoph Reithmann – Dieter Martiny) 7. kiad. Köln, Verlag Dr. Otto Schmidt, 2010.

<sup>16</sup> Wurmnest: i.m. 485. o. Az Európai Bíróság megfogalmazta a munkavállaló fogalmának legfontosabb jellemzőit.

<sup>17</sup> Ld. Az Európai Bíróság C-66/86. számú Deborah Lawrie-Blum kontra Land Baden-Württemberg ügyben 1986. július 3-án hozott ítéletének 16. bekezdésétől; továbbá az Európai Bíróság C-85/96. számú María Martínez Sala kontra Freistaat Bayern ügyben 1998. május 12-én hozott ítéletének 32. bekezdését, valamint az Európai Bíróság C-138/02. számú Brian Francis Collins kontra Secretary of State for Work and Pensions ügyben 2004. március 23-án hozott ítéletének 26. bekezdését.

Fontos ugyanakkor megjegyezni, hogy az Európai Bíróságnak a munkavállaló fogalmával kapcsolatosan kialakított ítélkezési gyakorlata a szabad mozgás jogával összefüggésben keletkezett és a munkavállaló fogalmának tág értelmezését az indokolta, hogy a szabad mozgás alapszabadságát a lehető legszélesebb személyi kör számára biztosítsák. Álláspontom szerint ezért az Európai Bíróság által egy másik joggal összefüggésben kialakított ítélkezési gyakorlatot nem lehet automatikusan a Rendelet értelmezéséhez felhasználni.

## 5. Szubjektív kapcsolás - a jogválasztás

**5.1. A választható jogok köre.** A Rendelet alapelve a felek szabad jogválasztása (8. cikk, 1. bek.). A külföldi elemmel rendelkező munkajogviszony szerződő felei szabadon eldönthetik, hogy a munkajogviszonyra melyik jogot alkalmazzák. Még az sem elvárás, hogy a munkajogviszony objektív módon kapcsolódjon a kiválasztott jogrendszerhez. A választható jogrendszerek köre nincs korlátozva. Elképzelhető és megengedett egy olyan jog választása, amelyhez a munkajogviszony semmilyen módon nem kapcsolódik.<sup>18</sup> A feleknek ezt a látszólag óriási szabadságát jelentősen mérsékli azonban a jogválasztás három korlátja.

Az Egyezmény hatálya alatt az volt az általánosan elfogadott álláspont, hogy a felek csak egy állam jogát választhatják, azonban nem választhatnak nemzetközi egyezményt, *lex mercatoriát* vagy általános jogelveket. A Rendelet megalkotásának idején heves vita folyt arról, hogy lehetővé tegyék-e a feleknek nem állami jog választását.<sup>19</sup> A legfontosabb érv ezzel szemben az volt, hogy ez utóbbi nem alkot átfogó normarendszert.<sup>20</sup>

A Rendelet egyik újítását Preambulumának 13. pontja rögzíti. Eszerint a felek hivatkozhatnak a szerződésükben nem állami szabályrendszerre („*nichtstaatliche Regelwerk*”, „*non-State body of law*”) vagy nemzetközi egyezményre („*internationale Übereinkommen*”, „*international convention*”).<sup>21</sup> Ez a kitétel azonban nem változtatta meg lényegesen az Egyezmény kapcsán képviselt korábbi felfogást. A Preambulum 13. pontjában használt „hivatkozás” kifejezés ugyanis

<sup>18</sup> Monika Schlachter, in: *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, (szerk.: Thomas Dieterich – Rudi Müller-Glöge – Ulrich Preis – Günter Schaub) 7. kiad. Verlag C.H. Beck, München 2007. Art. 34. EGBGB Rn. 4. Helmut Heiss: Party Autonomy, in: *Rome I Regulation – The Law Applicable to Contractual Obligations in Europe*, (szerk.: Franco Ferrari – Stefan Leible) Sellier European Law Publishers GmbH, Munich 2009. 2. o.

<sup>19</sup> Ld. GREEN PAPER on the conversion of the Rome Convention of 1980 on the law applicable to contractual obligations into a Community instrument and its modernisation. Commission of the European Communities, Brussels, 14.1.2003 COM(2002) 654 final. Zöld Könyv 3.2.3. A felek autonómiája (3. cikk 1. bek.) – nem állami szabályozás választása.

<sup>20</sup> Más véleményt képvisel Leible. Véleménye szerint nem állami szabályozási rendszert is szabadna választani, mivel azok képesek ellátni funkciójukat. Ld. Stefan Leible, *Rechtswahl*, 41-55. o. in: *Ein neues Internationales Vertragsrecht für Europa – Der Vorschlag für eine Rom I-Verordnung*, Studien zum Internationalen Privat- und Verfahrensrecht, (szerk.: Franco Ferrari – Stefan Leible), Bd. 10. Jenaer Wissenschaftlicher Verlagsgesellschaft, Gottmadingen 2007. 48 o. Nem állami szabályrendszer választása ellen ld. Junker: i.m. 117-118. o.

<sup>21</sup> Az angol szöveg megfogalmazása: "This Regulation does not preclude parties from incorporating by reference into their contract a non-State body of law or an international convention."

nem egy nem állami jog kijelölését jelenti, hanem csupán egy adott norma alkalmazását.<sup>22</sup>

Felvetődik a kérdés, hogy melyik nem állami szabályrendszer vagy nemzetközi egyezmény jöhet szóba a munkajogi jogválasztás tekintetében. Elsősorban a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyezményeire kell gondolni. Ezek azonban tipikus nemzetközi egyezményekként nem mindig egyértelműek, valamint a munkajognak csak egyes részterületeit szabályozzák és ezáltal nem alkotnak átfogó normarendszert. Egy ilyen egyezményre történő utalást ezért nem lehet jogválasztásként, hanem inkább materiális jogként kell értelmezni.<sup>23</sup> A munkajog számára tehát ez a nyitás a nem állami szabályrendszerek irányába nyilvánvalóan kisebb jelentőségű, mint a szerződések joga vagy a kereskedelmi jog számára.<sup>24</sup>

**5.2. Hallgatólagos jogválasztás.** A jogválasztás történhet kifejezett módon vagy hallgatólagosan. Fontos változást vezetett be a Rendelet, melynek során a hallgatólagos jogválasztás feltételei szigorodtak. Az Egyezmény még azt az elvárást fogalmazta meg, hogy a jogválasztás „kellő bizonyossággal” (németül „hinreichender Sicherheit”, angolul „with reasonably certainty”, franciául „façon certaine”) történjen meg. A Rendelet 3. cikkely 1. bekezdésének 2. mondata már azt követeli meg, hogy a jogválasztás egyértelműen (németül: „eindeutig”, angolul: „clearly demonstrated”) következzen a szerződés rendelkezéseiből vagy az eset körülményeiből.<sup>25</sup> A Rendelet magyar fordításából azonban ez a módosítás nem derül ki, ugyanis az Egyezmény és a Rendelet magyar szövege is azonos módon a „kellő bizonyossággal” kifejezést használja.<sup>26</sup>

A Rendelet megalkotásakor nagyon vitatott volt, hogyan legyenek megfogalmazva a hallgatólagos jogválasztás feltételei. A Zöld Könyv<sup>27</sup> külön fejezetben foglalkozik azzal a kérdéssel, hogy a hallgatólagos jogválasztást hogyan lehet elhatárolni a felek hipotetikus akaratától.<sup>28</sup> A Zöld Könyv is elismeri, hogy a két akaratnyilvánítás közötti határ rendkívül elmosódó. Az egyes tagállamokban fellelhető különböző értelmezések a Római Egyezmény eltérő szóhasználatára is visszavezethetők. Ez is az oka annak, hogy a német és angol bíróságok miért hajlamosak inkább arra, hogy a hallgatólagos jogválasztást megállapítsák, még

<sup>22</sup> Wurmnest: i.m. 487. o.; Ulrich Magnus, Die Rom I-Verordnung, *Praxis des Internationalen Privat- und Verfahrensrechts*, 2010, 27-44. o.

<sup>23</sup> Wurmnest: i.m. 487. o.

<sup>24</sup> Uo. 488. o.

<sup>25</sup> Egyes vélemények szerint a szöveg változása nem jelenti a tartalom változását is, hanem a módosítás célja csak az volt, hogy a német és angol szöveget összhangba hozzák a francia szöveggel. Ld. Heiss: i.m. 1-3. o.

<sup>26</sup> „kellő bizonyossággal” (mit hinreichender Sicherheit)

<sup>27</sup> GREEN PAPER on the conversion of the Rome Convention of 1980 on the law applicable to contractual obligations into a Community instrument and its modernisation. Commission of the European Communities, Brussels, 14.1.2003 COM(2002) 654 final. (presented by the Commission). Elérhető: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2002/com2002\\_0654en01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2002/com2002_0654en01.pdf) (Letöltés: 2011. július 14.).

<sup>28</sup> A hipotetikus, feltételezett jogválasztás nem más, mint egy tágra értelmezett hallgatólagos jogválasztás. Hipotetikus jogválasztásnál a bíróságok mérlegelik, hogy a felek melyik jogot választották volna, ha választottak volna jogot. Zöld Könyv 3.2.4. A felek autonómiája – A hallgatólagos jogválasztás definíciója (3. cikkely 1. bek.) 28. o.

akkor is, ha ez a döntés magából a szerződésből nem következik.<sup>29</sup> Ennek a bírósági gyakorlatnak akart a közösségi törvényhozó véget vetni annak érdekében, hogy a felek tényleges akarata jobban érvényesüljön. A módosítás révén a munkajogviszony objektív körülményeinek meg kell előzniük a bíró szubjektív elképzelését.<sup>30</sup> Ennek ellenére nem szabad a jogválasztás megfogalmazásával és pontosságával szemben túlzott követelményeket támasztani.<sup>31</sup>

Továbbra is kérdéses azonban, hogy mikor beszélhetünk egyértelmű jogválasztásról. Milyen esetekben egyértelmű a jogválasztás? Tegyük fel, hogy a szerződő felek megállapodnak abban, hogy a munkajogviszonyból származó jogvitáikat kizárólag a Pesti Központi Kerületi Bíróságon intézik, azaz kikötik ennek a bíróságnak a kizárólagos illetékességét. Ez a kikötés vajon további körülmények vizsgálata nélkül már hallgatólagos jogválasztást jelent?<sup>32</sup> A Rendelet megalkotásakor ezt a kérdést is részletesen megvitatták. Többféle javaslat után végül a Preambulum 12. pontjában rögzítették, hogy a jogválasztás megállapításakor egy vagy több bíróság kizárólagos illetékességének kikötése figyelembe veendő tényező.<sup>33</sup> Ez azt jelenti, hogy a kizárólagos joghatóság kikötése fontos jele a bíróság helye szerinti jog hallgatólagos választásának.<sup>34</sup> Amennyiben a felek kizárólagos joghatóságot kötnek ki, akkor a felek más irányú akaratára irányuló utalás hiányában meg kell állapítani a hallgatólagos jogválasztást.<sup>35</sup>

Kevésbé egyértelműnek tűnik a jogválasztás abban az esetben, amikor a munkaszerződés egy konkrét szabályt vagy például egy állam felmondásvédelmi szabályrendszerét rendeli alkalmazni vagy pedig csupán egy kollektív szerződésre utal. Véleményem szerint ilyen utalások nem jelentik az adott ország jogának az egyértelmű választását, ezért egy ilyen utalás nem elegendő a hallgatólagos jogválasztás megállapításához.<sup>36</sup> Valójában egy ilyen utaló szabály részleges jogválasztásnak tekintendő, amely csak az adott szabályt vagy szabályrendszert rendeli alkalmazni az adott állam jogából. Álláspontom szerint ez az eset kiváló

<sup>29</sup> Zöld Könyv 3.2.4.2. Problémák a 3. cikkely alkalmazásával, 28-29. o. Wurmnest: i.m. 489. o.

<sup>30</sup> Még olyan javaslatok is voltak, melyek szerint a rendeletnek egy katalógusban fel kellene sorolnia azokat a körülményeket, amelyek a hallgatólagos jogválasztásra utalhatnak. Ennek a javaslatnak a kritikussai szerint a bíróságok ebben az esetben valószínűleg túlságosan is kötötték volna magukat a katalógushoz. Ld. Csöndes Mónika – Nemessányi Zoltán, *Jogválasztás a Római Egyezménytől a Róma I. rendelet tervezetéig*, *Jogtudományi Közöny*, 63. (2008) 5. 239-250. o. és 244. o.

<sup>31</sup> Leible: *Rechtswahl*, 43. o.

<sup>32</sup> A bíróság joghatóságában történő megállapodás jelentőségét a hallgatólagos jogválasztás számára a magyar szakirodalomban Csöndes – Nemessányi tárgyalja részletesen. Ld. Csöndes – Nemessányi: i.m. 244-246. o.

<sup>33</sup> A Róma I. rendelet tervezetének 3. cikke még azt a vélelmet rögzítette, hogy amennyiben a felek megállapodnak egy vagy több bíróság kizárólagos joghatóságában, akkor az adott bíróság állama jogának a hallgatólagos jogválasztását kell feltételezni. Leible követelte, hogy ez az értelmező szabály ne a rendelet szövegében, hanem a preambulumban kapjon helyet. Azzal is érvelt, hogy a joghatóság kikötése ne jelentsen vélelmet, hanem csak utaljon a jogválasztásra. Mindkét javaslatot átvették. Ld. in: Leible: *Rechtswahl*, 44-45. o. A Róma I. rendelet alkotásakor jelentkező különböző javaslatokhoz ld. Csöndes – Nemessányi: i.m. 245-246. o. és Czigler – Gyöngy: i.m. 13-18. o.

<sup>34</sup> Wurmnest: i.m. 489. o.

<sup>35</sup> Magnus: i.m. 33. o.

<sup>36</sup> Más véleményt képvisel Wurmnest. Ld. Wurmnest: i.m. 489. o. és Martiny: i.m. 4839. bek.



példája annak, hogy olyan esetek, amelyek korábban hallgatóságos jogválasztást alapoztak meg, a Rendelet magasabb követelményei szerint már nem minősülnek annak.

## 6. A jogválasztás korlátjai

**6.1. A munkavállalóra kedvezőbb szabály elve.** A szabad jogválasztás elve lehetőséget kínál az erősebb szerződő félnek, mégpedig a munkáltatónak arra, hogy rákényszerítse a munkavállalóra annak a jognak a „választását”, amely elsősorban rá nézve kedvező és a munkavállalót kedvezőtlenül érinti. Ezért a munkavállaló érdekeinek védelmében az Egyezmény a szabad jogválasztásnak két korlátot állított fel. Ezeket a Rendelet átvette és egy további, közösségi jogi korláttal bővítette. A két elsőként tárgyalt korlát fő gondolata a munkavállalóra kedvezőbb szabály elve. Ez az elv olyan mértékben korlátozza a tényleges jogválasztást, ami kétségesé teszi, hogy beszélhetünk-e még tényleges választásról. A munkafeltételek összehasonlításának és a kedvezőbb szabály alkalmazásának célja a munkavállaló védelme. Meg kell akadályozni, hogy az erősebb munkáltató egyoldalúan meghatározza az alkalmazandó jogot és ezzel aránytalanul hátrányos helyzetbe hozza a munkavállalót. Ily módon nem lehet jogválasztással megfosztani a munkavállalót attól a védelemtől, amely őt jogválasztás nélkül megilletné. A munkavállalóra kedvezőbb szabályozás előnyt élvez. A szabályozás további célja a munkaerő-piac védelme az olcsó munkaerőtől oly módon, hogy a fogadó tagállam munkajogának minimális feltételeit alkalmazni rendeli a munkavállalóra.

A jogválasztás első korlátját annak az államnak az imperatív szabályai jelentik, amely jogválasztás nélkül a jogviszonyra alkalmazandó lenne (3. cikkely 3. bek.). Ha a jogválasztás időpontjában a tényállás valamennyi eleme egy másik államhoz kapcsolódik, mint amelyik állam jogát a felek választották, akkor ennek az államnak az imperatív szabályait a jogválasztás ellenére alkalmazni kell.

A második korlát speciálisan a munkajogviszonyra vonatkozik a 8. cikkely 1. bekezdésének 2. mondata alapján. Eszerint a felek jogválasztása nem vezethet oda, hogy a munkavállalót megfosztjuk attól a védelemtől, melyet olyan szabályok biztosítanak, amelyekről megállapodás útján nem lehet eltérni. A felek jogválasztását jelentősen korlátozza, hogy az objektív kapcsolat révén jelentős kötelező munkajogi előírások alkalmazandók a munkajogviszonyra. Ilyenkor a választott jog továbbra is irányadó, azonban a szokásos munkavégzés helye vagy a munkáltató telephelye szerinti állam kötelező normái elsőbbséget élveznek. Hiába választja tehát egy az Egyesült Államokban székhellyel rendelkező vállalat magyarországi munkavállalójának munkajogviszonyára valamelyik szövetségi államának jogát, ilyenkor is alkalmazandók a magyar munkajognak azok a rendelkezései, amelyekről megállapodás útján nem lehet eltérni, valamint a közösségi jognak a magyar jogba átültetett rendelkezései. Ezek összevetéséből azonban a gyakorlatban igen nehezen lesz megállapítható, hogy ténylegesen milyen jogszabályok alkalmazandók a konkrét munkajogviszonyra.

Míg az első korlát általános, a második inkább egy speciális, csak a

munkajogviszonyra vonatkozó korlátozást jelent. A második korlátnál elegendő egy elem, mégpedig általában a szokásos munkavégzés helye a jogválasztás korlátozásához.

A jogválasztás második korlátjának megfogalmazása változott a Rendeletben. Az Egyezmény 6. cikkének 1. bekezdése a „kötelező szabályok” („*zwingende Bestimmungen des Rechts*”, „*mandatory rules of the law*”) kifejezést használta. A Rendelet 8. cikk 1. bekezdésének 2. mondata azonban már így fogalmaz: „olyan rendelkezések, amelyekről megállapodás útján nem lehet eltérni” (németül: „*Bestimmungen (...), von denen (.....) nicht durch Vereinbarung abgewichen werden darf*”; angolul: „*provisions that cannot be derogated from by agreement*”). A következő fejezetben részletesen kitérünk ennek a módosításnak a jelentőségére.

A kedvezőbb szabály elve azonban olyan régóta gondot okozó kérdéseket is felvet, amelyek megoldásához a Rendelet nem nyújt segítséget. Annak megállapítása, hogy két szóba jöhető jogrendszer közül melyik kedvezőbb, azoknak az eredményeknek az összehasonlításán keresztül történik, amihez az érintett jog alkalmazása vezetne. Általános összehasonlítás, amikor például két ország felmondásvédelmi rendszerét hasonlítjuk össze, nem vezethet megfelelő eredményre. Ugyanilyen kevéssé képzelhető el ugyanakkor az is, hogy csak egyes szabályokat vagy szabálycsoportokat hasonlítsunk össze, mint például felmondási határidőket. Két jogrendszer előnyeinek összeadása szintén nem megengedett.<sup>37</sup> Az uralkodó vélemény szerint a tárgyak szerint összetartozó szabályokat kell egymással összevetni.<sup>38</sup> A nemzetközi gyakorlat a jogválasztás korlátjait megszorítóan értelmezi. Azok semmiképpen nem vezethetnek oda, hogy a munkavállaló különböző jogrendszerekből kiszedegeti a számára előnyösebb rendelkezéseket. Ezt a problémát csak az a tény oldja némileg, hogy a szerződő felek általában azt a jogot választják, amelyik az objektív kapcsoló elvek szerint egyébként is a legszorosabb kapcsolatban áll a munkajogviszonnyal.<sup>39</sup>

A Rendelet egyik legnagyobb hiányossága, hogy nem határozza meg, mit kell olyan rendelkezések alatt érteni, amelyekről megállapodás útján nem lehet eltérni. Ezt a kifejezést az Európai Bíróságnak kellene értelmeznie. Alapfeltétel, hogy ezek a szabályok nem lehetnek diszpozitívák, továbbá a munkavállalót védő rendelkezéseket kell tartalmazniuk. A 8. cikkely nem különböztet aszerint, hogy a szabályok közjogiak vagy magánjogiak, azonban csak olyanok lehetnek, amelyek hatnak a munkajogviszony tartalmára, tehát nem csak a munkáltatóra rónak kötelezettséget. Amennyiben a munkavállalót védő rendelkezések kifejezést tágan értelmezzük, akkor a választott jogot szinte minden esetben módosíthatja a másik jog. Ilyen kötelező szabálynak tekintendők például a minimálberről és a munkabér

<sup>37</sup> Martiny: i.m. 4846. bek.

<sup>38</sup> A német jogban részletesen kidolgozott elmélete van a munkavállalóra kedvezőbb szabály alkalmazásának. A német jogban a Tarifvertragsgesetz 4. §-ának 3. bekezdése rögzíti ezt a szabályt, azonban csak a kollektív szerződés és az alacsonyabb rangú jogforrások viszonyában.

<sup>39</sup> Berke Gyula, A nemzetközi (kollíziós) munkajog, in: Berke Gyula – Gyulavári Tamás – Kiss György, *Külföldiek foglalkoztatása Magyarországon*, KJK Kerszöv, Budapest, 2002. 103-113. o. Abbo Junker, Das Internationale Arbeitsrecht im Spiegel der Rechtsprechung, in: *Festschrift 50 Jahre Bundesarbeitsgericht*, 2004. 1197. és 1200. o.

védelméről szóló szabályok, a felmondásvédelmi jog kötelező előírásai, valamint a szabadság kiadásáról szóló rendelkezések.<sup>40</sup>

**6.2. A közösségi jogi korlát – 3. cikk 4. bekezdése.** A Rendelet az Egyezményhez képest egy új korlátot vezetett be.<sup>41</sup> Ha a jogválasztás időpontjában a tényállás valamennyi eleme egy vagy több uniós tagállamhoz kapcsolódik, akkor egy harmadik ország jogának választása ellenére a közösségi jog kötelező rendelkezéseit alkalmazni kell.<sup>42</sup> Ez a szabály egy közösségi jogi korlátot létesített, amely párhuzamos a 3. cikk 3. bekezdésében foglalt nemzeti korláttal.<sup>43</sup> A közösségi jogot a tagállamban átültetett formában kell alkalmazni. Ennek a szabálynak a célja, hogy a közösségi jog kötelező rendelkezéseinek – beleértve azt a nemzeti jogot, amely a közösségi jog átültetésének eredményeként keletkezett – érvényt szerezzen.

Érdekes megvizsgálni azt a kérdést is – még ha ez inkább elméleti jelentőségű is csupán – hogy a 4. cikkely mennyiben alkalmazandó, ha a felek egy olyan tagállam jogát választották, amelyik a közösségi jog egyes részeit nem vagy nem megfelelően ültette át saját jogába.<sup>44</sup> A jogbiztonság és a jogválasztás szabadsága amellet szól, hogy ez a jog a közösségi joggal ellentétes vagy annak nem megfelelő szabályai ellenére teljeskörűen alkalmazandó.

## 7. „Eltérést nem engedő” és „imperatív” rendelkezések

**7.1. A „kötelező szabályok” helyett bevezetett két új kategória.** A Rendelet célja az volt, hogy az Egyezmény 6. és 7. cikkeiben használt „kötelező szabályok” kifejezést pontosítsa. Az Egyezmény 6. cikk 1. bekezdése és 7. cikke is a „kötelező szabályok” („*zwingende Bestimmungen*” és „*zwingende Vorschriften*”, „*mandatory rules*”) kifejezést használta, azaz a két cikkben használt kifejezésnek azonos jelentéstartalma volt. A Rendelet szándéka ennek a korábban egységes fogalomnak két eltérő kategóriára történő felosztására irányult. Ehhez a Rendelet 9. cikke új fogalmat vezetett be, mégpedig az „imperatív rendelkezések” („*Eingriffsnorm*”, „*overriding mandatory provisions*”) kifejezést. Ennek a fogalomnak a magyar fordítása nem túl szerencsés, mert nem fejezi ki a korábbi kötelező szabályoktól való eltérést. A német és angol kifejezések jobban érzékeltetik a fogalom közjogi jellegét. A Rendelet 8. cikkének 1. bekezdése a jogválasztás korlátjaként olyan rendelkezésekről beszél, amelyekről megállapodás útján nem lehet eltérni. A Rendelet preambulumának 37. pontja rögzíti, hogyan lehet a két kifejezést egymástól elválasztani. Kimondja, hogy „az „imperatív rendelkezések” kifejezést

<sup>40</sup> Martiny: i.m. 4918. és 4928. bek.

<sup>41</sup> Ennek a szabálynak a bevezetése Jürgen Basedow javaslatára vezethető vissza. Ld.: Jürgen Basedow, *Materielle Rechtsangleichung und Kollisionsrecht*, in: *Internationales Verbraucherschutzrecht*, (szerk.: Schnyder – Heiss – Rudisch) Tübingen 1995, 11. és 34. o. Idézi: Heiss: i.m. 4. o.

<sup>42</sup> A Róma I rendelet 3. cikkének 4. bekezdését részben elnyomja a 8. cikkely 1. bekezdése, ha a közösségi jog részei kötelező jogot jelentenek, amelyekről nem lehet megállapodás útján eltérni. Ld. Wurmnest: i.m. 490. o.

<sup>43</sup> Heiss: i.m. 4. o.

<sup>44</sup> Ld. ennek a kérdésnek a tárgyalását: Magnus: i.m. 34. o.

meg kell különböztetni az e rendelet bizonyos rendelkezéseiben használt "a rendelkezések, amelyektől megállapodás útján nem lehet eltérni" kifejezéstől, és azt megszorítólag kell értelmezni." Az idézett preambulumpontnak megfelelően az „imperatív rendelkezések” kifejezés a jogszabályok jóval szűkebb kategóriáját foglalja magában, mint a megállapodás útján eltérést nem engedő rendelkezések kategóriája.

A két kategória között vannak kapcsolódási pontok és átfedések is, azonban a két norma tartalma és célja alapján lehetséges az elhatárolás.<sup>45</sup> Míg a 8. cikkely munkajogi szabályokra, különösen a munkavállalót védő szabályokra vonatkozik, addig a 9. cikkely 1. bekezdése a közérdeket szolgáló általános szabályokat foglalja magába. Imperatív rendelkezések csak közjogi szabályok lehetnek. Azok a rendelkezések, amelyektől megállapodás útján nem lehet eltérni, lehetnek azonban magánjogi szabályok is. Ezáltal bizonyos átfedés fedezhető fel, hiszen a közjogi szabályokat mindkét kategória átfogja.

**7.2. Új fogalom - Imperatív szabályok.** Az Egyezmény 7. cikke szabályozta korábban a kötelező szabályokat, amelyeket a Rendeletben az imperatív szabályok váltottak fel. A kötelező szabályok kifejezés jelentésstartalma nem egyértelmű, azonban az uralkodó álláspont szerint azok a szabályok tartoznak ebbe a kategóriába, amelyek nem csupán a munkavállaló egyéni érdekeit védik, hanem állami vagy gazdaságpolitikai célokat is követnek, azaz közérdeket szolgáló szabályok.<sup>46</sup> A következőkben megvizsgáljuk, hogy ehhez képest mit jelent az imperatív szabályok kifejezés.

A Rendelet 9. cikkelyének 1. bekezdése megadja az imperatív rendelkezések fogalmát. Ezt a fogalmat az Európai Bíróság *Arblade* ítéletéből<sup>47</sup> vették át. A fogalom-meghatározás szerint az imperatív rendelkezések olyan szabályok, amelyeknek a betartása a közérdek – mint például politikai, társadalmi vagy gazdasági rend megőrzése – szempontjából döntő fontosságú. Ez egyértelműen egy szűkebb kört jelent, mint az Egyezményben foglalt kötelező szabályok fogalma. A jövőben csak azokat a szabályokat lehet imperatív normának tekinteni, amelyek az állam előbbiekben felsorolt érdekeinek védelme és biztosítása szempontjából döntőek. A döntő szó használata hangsúlyozza, hogy különös közérdeknek kell fennállnia.<sup>48</sup>

Összességében nehéz, sőt szinte lehetetlen megmondani, hogy melyik konkrét jogszabály tartozik az imperatív szabály fogalma alá. A német jogban különböző vélemények jelentek meg erről. *Deinert* szerint imperatív szabálynak minősülnek például a tömeges létszámleépítés szabályai, a munkavállalók képviselőinek felmondásvédelmi szabályai, a betegszabadság esetén történő bérfizetési

<sup>45</sup> Martiny: i.m. 4905-4906. bek.

<sup>46</sup> Így pl. Deinert, Olaf, *Neues Internationales Arbeitsvertragsrecht*, RdA 2009/3. 150. o.

<sup>47</sup> Ld. az Európai Bíróság C-369/96. számú 1999. november 23-án Jean-Claude Arblade, Arblade & Fils SARL

kontra Bernard Leloup, Serge Leloup, Sofrage SARL ügyben hozott ítéletének 30. bekezdését.

<sup>48</sup> Karsten Thorn, *Eingriffsnormen*, 129-149. o. in: *Ein neues Internationales Vertragsrecht für Europa – Der Vorschlag für eine Rom I-Verordnung*, Studien zum Internationalen Privat- und Verfahrensrecht, (szerk. Franco Ferrari – Stefan Leible), Bd. 10. Jenaer Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft 2007.

kötelezettség, valamint az egyenlő bánásmód alapelve a munkajogviszonyban.<sup>49</sup> A legtöbb szabály esetében azonban vitatott, hogy az imperatív szabályok közé tartozik-e. Jó példa erre az általános felmondásvédelmi szabályrendszer, amelyek egyesek szerint csak a munkavállalót védi, mások szerint azonban imperatív szabályokat jelent.<sup>50</sup> Kérdéses, hogyan ítélendők meg ezek a szabályok az új megfogalmazás szerint. Véleményem szerint az új fogalom és különösen annak elhatárolása a megállapodás útján eltérést nem engedő szabályoktól egy szűkebb értelmezést hordoz magában és az ide tartozó szabályok körét megszorítóan kell értelmezni.

További vitatott kérdés, hogy a kollektív szerződés kötelező szabályait alkalmazni kell-e. A jogirodalomban egyesek különböztetnek a kollektív szerződések és a kiterjesztett kollektív szerződések között.<sup>51</sup> A kiterjesztett kollektív szerződéseket lehet imperatív szabályoknak minősíteni, mivel ezek természetesen a közérdeket szolgálják, azonban másképp kell ezt a kérdést megítélni a nem kiterjesztett kollektív szerződésekénél.<sup>52</sup> Ezek utóbbiak esetében a válasz a kollektív szerződés személyi hatályától függ. Amennyiben a kollektív szerződés csak a szakszervezeti tagokat köti, akkor korlátozott hatálya miatt nem szolgálhatja a közérdeket. Ha azonban a kollektív szerződés a hatálya alá tartozó munkáltató valamennyi munkavállalójára hatályos, mint például Magyarországon, akkor olyan széles alkalmazási körrel rendelkezik, amely már a közérdeket szolgálja.

## **8. Az alkalmazandó jog jogválasztás hiányában – Az objektív kapcsoló elvek**

Az Egyezmény objektív kapcsoló elvei alapvetően változatlanul átvételre kerültek a Rendeletben. Elsőként azt kell vizsgálni, hogy van-e a munkaviszonyban szokásos munkavégzési hely. Amennyiben ilyen nincs, akkor az alkalmazó telephely szerinti jog alkalmazandó. Továbbá atipikus eseteknél megvan arra is a lehetőség, hogy ezt a két főszabályt egy kiegészítő szabállyal módosítsák, amennyiben a munkajogviszony szorosabb kapcsolatot mutat egy másik állammal.

**8.1. A szokásos munkavégzés helye.** A 8. cikkely 2. bekezdésében rögzített alapszabály kimondja, hogy a szokásos munkavégzés helye szerinti jogot kell alkalmazni a munkajogviszonyra (*lex loci laboris*). Szokásos munkavégzési helynek minősül az a hely, ahol vagy ahonnan a munkavállaló tevékenységének túlnyomó részét végzi, ahol a tevékenységének középpontja van. Amennyiben a szerződéses és a tényleges munkahely eltérő, akkor az a döntő, hogy melyik helyen végzik ténylegesen a munkát.<sup>53</sup>

<sup>49</sup> Ld. a példákat szakirodalmi utalással Deinert: i.m. 152. o.

<sup>50</sup> Ld. ehhez Uo. 152. o.

<sup>51</sup> Ld. ehhez Uo. 151. o.

<sup>52</sup> Eltérő véleményt képvisel Schlachter, aki egy BAG döntésre hivatkozva azzal érvel, hogy egy kiterjesztett kollektív szerződést nem lehet imperatív normának tekinteni. Ld. Monika Schlachter: i.m. Art. 34. EGBGB 19. bek.

<sup>53</sup> Blefgen: i.m. 33-34. o.

A szokásos munkavégzés helye irányadó a munkajogviszonyra még akkor is, ha a munkavállaló tevékenységét ideiglenesen külföldön végzi. A preambulum 36. pontja értelmezi az ideiglenes munkavégzés fogalmát. Ideiglenesnek tekintendő a külföldi munkavégzés akkor, ha a munkavállalónak feladatának külföldön történő teljesítése után származási országában ismét munkába kell állnia. A munkavégzés ideiglenes jellegén nem változtat az sem, ha a munkavállaló új munkaszerződést köt az eredeti munkaadójával vagy egy olyan munkaadóval, aki ugyanazon vállalkozáscsoporthoz tartozik, mint az eredeti munkaadó. Az ideiglenes munkavégzésnek nincs időbeli korlátja, az tehát hosszabb időtartamú, akár több hónapig vagy esetleg évig tartó is lehet. Lényeges csupán az ideiglenes külföldi munkavégzést megelőző és követő munkavégzés a küldő országban, tehát az, hogy a munkáltató vissza akarja hozni és a munkavállaló vissza akar jönni a küldő országba. A megfogalmazásból az is következne, hogy az ideiglenesség megállapításához szükséges egy már fennálló munkajogviszony a küldő országban, tehát azok az esetek, amikor a munkavállalót alkalmazását követően azonnal külföldre küldik, nem minősülhetnek ideiglenes külföldi munkavégzésnek. Kérdéses, hogy ideiglenesnek minősül-e a munkavégzés abban az esetben, ha valakit kifejezetten azért vesznek fel, hogy kiküldjék külföldre és munkába állása is már külföldön történik. Ez az eset az értelmező szabály szigorú értelmezése szerint már nem esne bele az ideiglenes foglalkoztatás fogalmába, mert nincs megelőző foglalkoztatás, azért a munkavállaló nem tudna „ismét” munkába állni. Ez azonban eltúlzott követelmény lenne. A preambulum értelmező rendelkezésének szabályát enyhíti a „tekintendő” („sollte gelten”, „must be regarded”) kifejezés használata, amely lehetővé teszi az eltéréseket. Álláspontom szerint ezt a szabályt tágan kell értelmezni és a külföldi foglalkoztatást megelőző belföldi foglalkoztatás nem szükségszerű feltétel. Ugyanakkor azonban a külföldi foglalkoztatást megelőző vagy azt követő belföldi munkavégzés szükséges ahhoz, hogy a szokásos munkavégzési helyet belföldön lehessen megállapítani.

A szokásos munkavégzési hely fogalmát némileg módosította a Rendelet. A 8. cikkely 2. bekezdése kiegészült a „vagy – ennek hiányában – ahonnan” kifejezéssel.<sup>54</sup> Ez a módosítás egyértelművé teszi, hogy annak az államnak a jogát kell alkalmazni, ahonnan a munkavállaló szokásosan a munkáját végzi (a német szövegben: „*andernfalls von dem aus*”, az angol szövegben: „*the law of the country in which or, failing that, from which the employee...*”, a francia szövegben: „*la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur...*”). A módosítás a Brüsszeli Egyezmény értelmezéséhez kiadott két Európai Bírósági ítélet legfontosabb megállapításait vette át. Mindkét ítélet azt a célt szolgálja, hogy a gyakori határon átnyúló utazással járó tevékenységek esetén is megőrizze a munkajogviszonynak a szokásos munkavégzési helyhez történő kapcsolódását és ezáltal védje a munkavállalót.<sup>55</sup> A *Mulox v. Geels* ítéletben<sup>56</sup> az Európai Bíróság kimondta, hogy azt a helyet kell szokásos munkavégzési helynek tekinteni, ahol

<sup>54</sup> Wurmnest: i.m. 492. o.

<sup>55</sup> Junker: Arbeitsverträge, 121-122. o.

<sup>56</sup> Ld. az Európai Bíróság C-125/92. sz. 1993. július 13-án *Mulox IBC Ltd. kontra Hendrick Geels* ügyben hozott ítéletének 24. bekezdését.

vagy ahonnan a munkavállaló a munkáltatóval szembeni kötelezettségeit elsősorban teljesíti. A *Rutten v. Cross Medical*<sup>57</sup> döntésben az Európai Bíróság megállapította a szokásos munkavégzési hely meglétét egy olyan munkavállaló esetében, aki munkaidejének harmadát külföldön töltötte, de volt egy irodája belföldön, ahová mindig visszatért és ahonnan a munkáját intézte. A munkavállaló tehát több országban végezte tevékenységét, de szokásos munkavégzési helynek minősítették a tevékenységének tényleges központját. Ennek a helynek a meghatározásához figyelembe kell venni, hogy a munkavállaló munkaidejének nagyobb részét egy államban töltötte, ahol az irodája is volt és ahová minden külföldi munkavégzése után visszatért. A német jogirodalomban általánosan elfogadott vélemény, hogy a szokásos munkavégzési hely megállapítható, ha a munkavállaló munkaidejének legalább 60%-át egy meghatározott helyen tölti.<sup>58</sup>

Az Európai Bíróság közelmúltban hozott *Koelzsch* ítéletében<sup>59</sup> egy nemzetközi fuvarozást végző gépjármű-vezető kapcsán tovább pontosította a szokásos munkavégzési hely fogalmát. Az ítélet kimondta, hogy a szokásos munkavégzési hely fogalmát tágan kell értelmezni és a bíróságnak annak megállapításához a munkavállaló tevékenységét jellemző valamennyi körülmény összességét figyelembe kell vennie. *„Meg kell többek között állapítania, hogy melyik államban található az a hely, ahonnan a munkavállaló a fuvarozási feladatait végzi, a feladataival kapcsolatos utasításokat kapja, és a munkáját szervezi, valamint azt a helyet is meg kell határozni, ahol a munkaeszközök találhatóak. Azt is meg kell vizsgálnia, hogy melyek azok a helyek, ahová főként fuvaroz, melyek az árukirakodási helyek, valamint melyik az a hely, ahová a munkavállaló feladatai elvégzését követően visszatér.”*<sup>60</sup> A szokásos munkavégzési helynek az tekintendő, *„ahol vagy ahonnan az említett tevékenységet jellemző körülmények összességére tekintettel a munkavállaló a munkáltatója felé fennálló kötelezettségeinek lényegét teljesíti.”*<sup>61</sup>

A Preambulum 36. pontjának második mondata azt értelmezi, hogy mennyiben beszélhetünk szokásos munkavégzési helyről abban az esetben, ha a munkavállalót egy vállalkozáscsoporton belül másik vállalathoz küldik munkát végezni. Szándékosan nem használom a „kirendelés” fogalmát, hiszen ez a szituáció nem csupán a munkáltató egyoldalú utasításával történő rövid idejű munkajogviszony módosítást foglalja magában, hanem a felek megállapodásán alapuló más munkáltatónál történő munkavégzést is. Erre az esetre a Rendelet hivatkozott rendelkezése kimondja, hogy nem zárja ki az ideiglenes külföldi munkavégzést az a tény, hogy a munkavállaló új munkaszerződést köt az eredeti munkáltatójával vagy egy olyan munkaadóval, aki ugyanazon vállalkozáscsoporthoz tartozik, mint az

<sup>57</sup> Az Európai Bíróság C-383/95. sz. 1997. január 9-én P.W. Rutten v. Cross Medical Ltd. hozott ítélete.

<sup>58</sup> Ld. Peter Mankowski, *Der gewöhnliche Arbeitsort im Internationalen Privat- und Prozessrecht*, *Praxis des Internationalen Privat- und Verfahrensrechts*, 1999. 332-338. és 336. o.; Felipe Temming, *Europäisches Arbeitsprozessrecht: Zum gewöhnlichen Arbeitsort bei grenzüberschreitend tätigen Außendienstmitarbeitern*, *Praxis des Internationalen Privat- und Verfahrensrechts*, 2010, 1. füzet, 59-66. o. és Blefgen: i.m. 49-50. o.

<sup>59</sup> Az Európai Bíróság C-29/10. sz. 2011. március 15-én Heiko Koelzsch kontra État du Grand-Duché de Luxembourg ügyben hozott ítélete.

<sup>60</sup> Ld. Koelzsch ítélet 49. pontját.

<sup>61</sup> Ld. Koelzsch ítélet 50. pontját.

eredeti munkaadó. Ez a szabály alapvetően azokra a megosztott vagy dupla munkaviszonyokra vonatkozik, amelyeknél a munkavállaló külföldön egy harmadik munkáltatóval szerződéses jogviszonyba kerül és ezalatt a hazai munkajogviszonya nyugszik. Az Európai Bíróság *Pugliese v. Finmeccanica* ítéletében<sup>62</sup> az ilyen esetekre kimondta, hogy a helyi munkaviszony szokásos munkavégzési helye kihat arra a jogvitára, amely a munkavállaló és az eredeti munkáltató között folyik és ezért a fogadó ország jogát kell alkalmazni a munkajogviszonyra. Ezt a joggyakorlatot akarta megváltoztatni a közösségi jogalkotó és ezért tette bele a rendeletbe azt a kitétel, mely szerint az eredeti munkajogviszony szokásos munkavégzési helye nem változik meg azért, mert a munkavállaló külföldön új munkaszerződést köt.

Az „ahonnan a munkáját szokásosan végzi” kifejezés nem csak akkor alkalmazandó, ha a munkavállaló a tevékenységét több államban végzi. Azok a tevékenységek is szóba jöhetnek, ahol a munkavállaló fizikailag egy másik államban végzi tevékenységét, mint ahol a munkájának eredménye megjelenik. Ez elsősorban a távmunka és a bedolgozói jogviszony esetén jöhet szóba, különösen a call-center munka esetén. A jogirodalomban korábban is az volt az uralkodó álláspont, hogy nemzetközi távmunka vagy bedolgozás esetén a tényleges munkavégzés helye határozza meg a szokásos munkavégzés helyét.<sup>63</sup> A rendelet kiegészített szövegezése egyértelművé tette ilyen munkajogviszonyoknál az irányadó jogot.

**8.2. Az alkalmazó telephely joga.** Amennyiben a munkajogviszonyban nincs szokásos munkavégzési hely, akkor a munkaszerződésre annak az államnak a joga irányadó, ahol a munkavállalót alkalmazó telephely található. Ilyen eset a magyar jog szerint akkor fordulhat elő, ha a munkavállalót változó munkahelyre alkalmazták, amelyek közül egy vagy több külföldön van. Az Egyezmény szóhasználatában – amelyben a szokásos munkavégzési hely és az alkalmazó telephely a „vagy” szócskával van összekapcsolva – nem egyértelmű, hogy az alkalmazó telephely, mint kapcsoló elv a szokásos munkavégzési hely alternatívája vagy helyettesítője. A szakirodalomban uralkodó álláspont az alkalmazó telephelyet eddig is helyettesítő szabálynak tekintette. A Rendelet egyértelművé teszi, hogy az alkalmazó telephely csak akkor jelöli ki a jogot, ha a szokásos munkavégzési hely nem állapítható meg.<sup>64</sup> Ilyen tipikus tényállásoknak tekinthetők azok az esetek, amelyekben a munkavállaló munkáját szokásosan több állam területén végzi, azaz változó munkahelye van és így a tevékenységének nincs középpontja.<sup>65</sup> Ennek megállapítása során a ténylegesen fizikailag végzett tevékenység számít és nem a

<sup>62</sup> Ld. az Európai Bíróság C-437/00. sz. 2003. április 10-én *Giulia Pugliese v. Finmeccanica SpA, Betriebsteil Alenia Aerospazio* ügyben hozott ítélet 26. bekezdését.

<sup>63</sup> Bleggen: i.m. 34. o.

<sup>64</sup> Deinert: i.m. 147. o.

<sup>65</sup> A másik tényállás, ahol szintén nem lehet szokásos munkavégzési helyet megállapítani, amikor egyik állam fennhatóságához sem tartozó területen végez munkát a munkavállaló, például egy olyan tengeri fúrótoronyon, amelyik nem tartozik egyik állam területéhez sem, vagy az Antarktiszon, esetleg egy űrállomáson. Ezeknek az eseteknek azonban igen kevés gyakorlati jelentőségük van. Ld. Bleggen: i.m. 50-51. Példákat ld. Peter Mankowski, *Employment Contracts under Article 8 of the Rome I Regulation*, in: *Rome I Regulation – The Law Applicable to Contractual Obligations in Europe* (szerk.: Franco Ferrari – Stefan Leible), Sellier European Law Publishers GmbH, Munich 2009. 181-182. o.



telefonon vagy interneten keresztül végzett munka.<sup>66</sup>

A Rendelet nem pontosítja, hogy az alkalmazó telephely fogalma mit jelent.<sup>67</sup> A telephely tartós szervezeti egység, amely egy üzembrész vagy fióktelep is lehet. Ehhez szükséges bizonyos tartósság, azaz csupán egy megbízott vagy képviselő állandó iroda nélkül nem minősíthető telephelynek.<sup>68</sup> Alapvetően azt a helyet kell alkalmazó telephelynek tekinteni, ahol a munkavállalóval a munkaszerződést megkötötték.<sup>69</sup> A formális szerződéskötést azonban nem lehet kizárólagos kritériumnak tekinteni, mivel így a munkáltató egyoldalúan eldönthetné, hogy hol írják alá a munkaszerződést és meghatározhatná az irányadó jogot.<sup>70</sup> Az egyoldalú jogválasztásnak és az ebből származó visszaéléseknek a megakadályozására azt a helyet kell telephelynek tekinteni, ahonnan a munkavállaló az utasításokat kapja és ahonnan a munkáját koordinálják.<sup>71</sup>

**8.3. Kisegítő klauzula – a szorosabb kapcsolat elve.** Amennyiben a körülmények összessége alapján a munkaszerződés vagy a munkajogviszony szorosabb kapcsolatban áll egy harmadik állammal, mint a szokásos munkavégzési hely vagy az alkalmazó telephely államával, akkor ennek a szorosabb kapcsolatot felmutató államnak a jogát kell alkalmazni a munkajogviszonyra. Ilyen helyzet azonban inkább kivételesnek tekinthető. Ez a szabály az egyéni méltányosságot szolgálja, azonban csökkenti a jogbiztonságot, hiszen egyes esetekben nem látható előre, hogy melyik jog lesz alkalmazandó, illetve milyen körülmények jelölik ki az alkalmazandó jogot.<sup>72</sup>

A Rendelet nyitva hagyja azt a kérdést, hogy milyen kritériumokat kell figyelembe venni a kisegítő szabály alkalmazásához. Az Egyezményhez kimunkált feltételek továbbra is alkalmazandók. Ilyen körülmények, amelyek a szokásos munkavégzési helyet és az alkalmazó telephelyet felülírhatják, lehetnek például a munkáltató és a munkavállaló azonos állampolgársága (vagy a munkáltató székhelye), a munkavállaló lakóhelye, a munkaszerződés nyelve vagy a munkabér pénzneme. *Gamillscheg* közel harminc évvel ezelőtt még úgy érvelt, hogy a kisegítő szabály a kiküldött munkavállalóknál kerülhet alkalmazásra.<sup>73</sup> Ezt a példát azonban a kiküldetési irányelv és a Luxemburg ítélet óta általánosságban nem lehet követni, mivel az irányelv nem csak a kiküldött munkavállalókra alkalmazandó minimális, hanem maximális feltételeket is rögzíti. Elképzelhetők azonban olyan esetek,

<sup>66</sup> Tipikus példaként szokták említeni a határon átnyúló tevékenységet végző kereskedelmi képviselőket, a nemzetközileg tevékenykedő újságírókat, a határon átnyúlóan is munkát végző szerelőket vagy egy vállalatcsoporton belül különböző államokban tevékenykedő munkavállalókat. A példákat ld. Bleggen: i.m. 42. o.

<sup>67</sup> A német szakirodalom egy része az alkalmazó telephely fogalmát az üzem (Betrieb) fogalmával. Ld. pl. Bleggen: i.m. 53-56. o. Ezt az álláspontot nem lehet követni, mivel az alkalmazó telephely fogalma tágabb, mint az üzem fogalma.

<sup>68</sup> Bleggen: i.m. 57-58. o.

<sup>69</sup> A 8. cikkely 3. bekezdésében használt „alkalmazás” fogalmának részletes elemzését ld. Bleggen: i.m. 72-87. o.

<sup>70</sup> *Gamillscheg*, ZfA 14 (1983), 307, 334. o. Junker, *Das Internationale Arbeitsrecht im Spiegel der Rechtsprechung*, 1197, 1204. o. Wurmnest: i.m. 491. o.

<sup>71</sup> Deinert: i.m. 147. o.

<sup>72</sup> Deinert: i.m. 147. o.

<sup>73</sup> *Gamillscheg*, ZfA 14 (1983), 307, 340. o.

amelyekben a kisegítő szabály alkalmazandó. Ha például egy Magyarországon élő japán család egy japán bébiszittert alkalmaz, akit yenben fizetnek, akkor ez a munkajogviszony szorosabb kapcsolatot mutat a japán munkajoggal, mint a magyar munkajoggal. Gyakori eset az is, hogy magyar állampolgárok, akik Magyarországon az osztrák határ közelében laknak, Ausztriában dolgoznak, például egy benzinkútnál. Amennyiben ezt a benzinkutat egy magyar székhelyű vállalat üzemelteti, akkor ezek a körülmények arra utalnak, hogy a munkajogviszony szorosabb kapcsolatban van a magyar munkajoggal, mint az osztrák munkajoggal.

**8.4. Speciális munkajogviszonyok.** Vannak olyan különleges munkajogviszonyok, amelyeknél a munkahely maga is határokon átnyúlóan mozog és ezért egy állam területén sincsen szokásos munkavégzési hely. Ilyen munkajogviszonya van a tengeri hajókon és nemzetközi légi járatokon dolgozó munkavállalóknak. Az Egyezmény hatálya alatt az uralkodó álláspont az volt, hogy ezekben az esetekben is megállapítható szokásos munkavégzési hely, amely meghatározza az alkalmazandó jogot.<sup>74</sup> Mások szerint azonban az alkalmazó telephely joga az irányadó, amelyet adott esetben a kisegítő szabály helyettesíthet.<sup>75</sup> A Rendelet új megfogalmazása azokban az esetekben tette egyértelművé a helyzetet, amikor a tevékenységet rendszeresen egy bázisról kiindulva végzik el, ilyenkor ugyanis a bázis jelenti a szokásos munkavégzés helyét.<sup>76</sup>

A tengeri hajókon dolgozó tengerészek esetében a Római Egyezmény hatálya alatt a szokásos munkavégzési helyet általában annak a hajónak a zászlója határozta meg, amelyen a tengerészek dolgoztak.<sup>77</sup> Ez az elv alapvetően ma is követendő. A tengerészeknél nem lehet a szokásos munkavégzési helyet az „ahonnan a munkáját végzi” fordulat használatával megállapítani, hiszen ők gyakran nem térnek vissza egy meghatározott kikötőbe. Azt lehet rögzíteni, hogy a zászló joga, azaz a hajót regisztráló állam joga, mint a szokásos munkavégzési hely joga irányadó lehet. Ha pedig a tengerész olyan hajókon szolgál, amelyeknek különböző zászlói vannak, akkor a második szabály alkalmazandó, mely szerint az alkalmazó telephely szerinti jog lesz alkalmazandó. Az igazságtalan eredmények elkerülése érdekében vissza lehet nyúlni a kisegítő szabályra, és azt a jogot kijelölni, amelyik szorosabb kapcsolatot mutat a tényállással.<sup>78</sup>

Vitatott volt, hogy az objektív kapcsoló elvek alapján a repülő személyzetre, akiket nemzetközi járatokon alkalmaznak, melyik jog alkalmazandó. Kapcsoló elvként korábban a repülő regisztrációjának helyét alkalmazták, mint szokásos munkavégzés helyét. Ezzel szemben fel lehet hozni, hogy a repülő személyzetét gyakran különböző útvonalakon vetik be és ezért a regisztráció helyének nincsen semmilyen jelentősége a munkajogviszony szempontjából. Náluk szinte lehetetlen szokásos munkavégzési helyet meghatározni, ezért gyakran használták az alkalmazó telephelyet, mint kapcsoló elvet.

<sup>74</sup> Bleggen: i.m. 104. o.

<sup>75</sup> Deinert: i.m. 147. o.

<sup>76</sup> Deinert: i.m. 147. o.

<sup>77</sup> Mások inkább az alkalmazó telephely mellett érvelnek. Ld. pl. a Giuliano/Lagarde jelentést, 58. o.

<sup>78</sup> Bleggen: i.m. 104-106. o. Wurmnest: i.m. 497-498. o.

A Rendelet nem tisztázta a repülő személyzetre vonatkozóan az alkalmazandó jog kérdését. A 8. cikkely 2. bekezdése, mely szerint azt a helyet is szokásos munkavégzési helynek kell tekinteni, ahonnan a munkavállaló szokásosan a munkáját végzi, lehetőséget ad arra, hogy a repülő személyzetet is bevonjuk ebbe a kategóriába. Ha tehát a repülő személyzet a munkáját szokásosan egy repterről indulva végzi, ahonnan az utasításokat kapja és ahová visszatér, akkor ezt a repülőteret lehet szokásos munkavégzési helynek tekinteni. Ha azonban a munkát úgy végzik el, hogy nem térnek vissza rendszeresen egy adott államba, akkor az alkalmazó telephely szabályához kell visszanyúlni.<sup>79</sup> Ennek a gondolatmenetnek azonban csak kevés gyakorlati jelentősége van, ha arra gondolunk, hogy egy reptéri bázis fennállása esetén, ahonnan a személyzet az utasításokat kapja, mind a szokásos munkavégzési hely, mind pedig az alkalmazó telephely elve azonos eredményre vezet.<sup>80</sup>

## 9. A kollektív munkajogi szabályok alkalmazása külföldi elem léte esetén

**9.1. A Magyarországon munkát végző külföldi munkavállalóra alkalmazandó kollektív szerződés.** A határon átnyúló kollektív munkajogi helyzetek hagyományosan nem tartoznak a nemzetközi kollíziós normák hatálya alá, ezért az ebben a körben felmerülő kérdések megítélése rendkívül ellentmondásos. Az egyes tagállamok kollektív munkajogi szabályozása rendkívül különböző és nem egyértelmű, hogy egy adott állam üzemi alkotmányjogi és kollektív szerződéses szabályozása alkalmazandó-e a kiküldött munkavállalóra. A Laval ügy rámutatott, hogy a sztrájkoknak is lehetnek határon átnyúló következményei. Mivel sem az Egyezmény, sem a Rendelet nem tartalmaz a kollektív munkajogra vonatkozó rendelkezést, ezért alapvetően a nemzeti jogoknak kell a kollektív munkajog határon átnyúló aspektusait szabályozniuk. A jogválasztás lehetősége tehát egyáltalán nem magától értetődő a kollektív munkajogi viszonyokra.

A továbbiakban vizsgáljuk, hogy mennyiben alkalmazandó a kollektív szerződés egy Magyarországon munkát végző külföldi munkajogviszonyára. Ennek a kérdésnek a megválaszolásához el kell választani azt a két alapesetet, amikor a munkavállalónak munkaviszonya van a magyar munkáltatóval és azt, amikor a munkavállaló a 96/71/EK irányelv értelmében kiküldetésben van Magyarországon. Amennyiben a munkavállaló munkaviszonyban áll egy magyarországi munkáltatóval és munkáját szokásosan Magyarországon végzi, akkor – jogválasztás hiányában – annak kollektív szerződése alkalmazandó lesz rá, hiszen irányadó az Mt.-nek az a rendelkezése, mely szerint a munkáltatóra hatályos kollektív szerződés annak valamennyi munkavállalójára alkalmazandó. Külföldi jog választása esetén viszont a választott állam munkajogi szabályai határozzák meg azt, hogy a magyar munkáltatóra hatályos kollektív szerződés alkalmazandó-e az adott munkavállalóra.

Bonyolultabb a kérdés megítélése abban az esetben, ha a munkavállaló

<sup>79</sup> Wurmnest: i.m. 496-497. o.

<sup>80</sup> Wurmnest: i.m. 497. o.

kiküldetésben van a magyar munkáltatónál.

**9.2. A Magyarországra kiküldött munkavállalóra alkalmazandó kollektív szerződés kérdése.** A kiküldetésben lévő munkavállalóra alkalmazandó kollektív szerződés esetében különböztetni kell az irányelv 1. cikkének (3) bekezdésében felsorolt három kiküldetési forma esetében alkalmazandó jogok között.

Elsőként vizsgáljuk meg az irányelv 1. cikk (3) bekezdésének a) pontjában szabályozott kiküldetési formát. A Luxemburg ítéletre is figyelemmel az irányelvből az következik, hogy ebben az esetben alapvetően csak az irányelv 3. cikkében felsorolt jogforrásokban rögzített munkafeltételeket kell a kiküldött munkavállalóra alkalmazni. A kollektív szerződések közül csak a kiterjesztett kollektív szerződést említi az irányelv. Ezért a Magyarországra ebben a formában kiküldött munkavállalóra csak a magyar kiterjesztett kollektív szerződésben rögzített, a kiküldetésről szóló irányelvben felsorolt munkafeltételek alkalmazandóak, a helyi és ágazati kollektív szerződés nem vonatkozik rájuk. Ha ugyanis ilyen kollektív szerződést is alkalmaznánk a Magyarországra kiküldött munkavállalóra, az már a szolgáltatásnyújtás szabadságának az elvébe ütközne. Az Mt. 106/A. §-a viszont csak annyit mond, hogy a Magyarországra kiküldött munkavállalóra „a magyar munkajogi szabályokat kell alkalmazni”, amely alatt mindenféle kollektív szerződést is érteni kell. A magyar szabály szigorúan értelmezve tehát nincs összhangban az uniós jogszabállyal.

Második esetként vizsgálandó a 96/71/EK irányelv 1. cikkének b) pontja alapján egy vállalkozáscsoporton belül Magyarországra küldött munkavállalóra vonatkozó kollektív szerződés kérdése. Az Mt. szabályai szerint ilyenkor – amikor a csoport tulajdonában lévő telephelyre küldik ki a munkavállalót – alkalmazandó a fogadó munkáltató kollektív szerződése. Ebben az esetben ugyanis a fogadó magyar munkáltató is a kiküldött munkavállaló munkáltatójának minősül és az Mt. 36.§ (4) szerint rá hatályos az adott munkáltatónál megkötött kollektív szerződés. Ez a szabály azonban csak akkor érvényesül, ha a magyar munkáltató munkaszerződést köt a hozzá kiküldött munkavállalóval, miközben annak eredeti munkajogviszonya a külföldi munkáltatóval nyugszik. Abban az esetben azonban, ha a kiküldött munkavállaló és a magyar munkáltató között semmiféle munkajogviszony nem jön létre, akkor nyilván a munkáltatónál hatályos kollektív szerződést sem kell alkalmazni rá.

Harmadik esetként a 96/71/EK irányelv 1. cikkének c) pontja alapján munkaerő-kölcsönzés keretében Magyarországra küldött munkavállalóra alkalmazandó kollektív szerződést kell megvizsgálni. Az Mt. szabályaiból az következik, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalóra a kölcsönbeadó kollektív szerződése alkalmazandó. Ennek megfelelően a Magyarországra kikölcsönzött munkavállalóra csupán a kölcsönbeadóra hatályos kollektív szerződés lesz alkalmazandó, a magyar kölcsönvevőnél esetleg hatályos kollektív szerződés azonban nem. Meg kell említeni ugyanakkor, hogy az egyenlő bánásmódra vonatkozó 193/H.§ (9)-(10) bekezdéseiben foglalt szabályok, valamint az Mt. 106/A-106/B.§-ai felülírják az alkalmazandó kollektív szerződés szabályait, amennyiben azok a kikölcsönzött munkavállalóra kedvezőbbek.

**9.3. A Magyarországról kiküldött munkavállalóra alkalmazandó kollektív szerződés kérdése.** Azt a kérdést is érdemes behatóan megvizsgálni, hogy mennyiben alkalmazandó a magyar kollektív szerződés a Magyarországról másik tagállamba kiküldött munkavállalókra. Meg kell jegyezni, hogy egységes szabályozás hiányában az országok eltérő megoldásai a kollektív szerződés személyi hatályáról különböző eredményeket szülhetnek.

A munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv azt sugallja, hogy a kiküldött munkavállalókra egységesen a küldő országban rájuk irányadó kollektív szerződést kell alkalmazni a kiküldetés ideje alatt is, már csak azért is, mert az a munkaviszonyuk részévé válik. A fogadó államban nem lehet sem az egész kollektív szerződést, sem pedig a kollektív szerződésben rögzített, irányelvben felsorolt munkafeltételeket rá alkalmazni, mert az ütközne az irányelvvel. Az irányelv és annak a Luxemburg ítéletben foglalt értelmezése szerint az irányelvben felsorolt alkalmazandó feltételek a maximumot is jelentik. Ezért csak az ott felsorolt jogforrásokban foglalt tételre rögzített munkafeltételeket lehet és kell alkalmazni a kiküldött munkavállalóra. Ezért szerintem az irányelv 1. cikk (3) bekezdésének a) pontjában szabályozott kiküldetés esetén nem lehet alkalmazni a fogadó állam kollektív szerződését, mert az ellentétes lenne az irányelvvel.

Ettől az általános alapelvtől eltérés lehetséges az irányelv 1. cikkének b) pontja alapján a vállalkozáscsoporton belül kiküldött munkavállaló esetén. A kiküldetés ilyenkor akár évekig is tarthat és a fogadó munkáltató új munkaszerződést is köthet a munkavállalóval. Ez utóbbi esetben az irányítási jogot is a fogadó munkáltató gyakorolja, ezért ő mindenképpen munkáltatónak tekintendő. Amennyiben a kollektív szerződés hatálya a magyar szabályozáshoz hasonlóan a fogadó államban is a munkáltató személyéhez igazodik, akkor a fogadó munkáltató kollektív szerződése alkalmazandó lesz a kiküldött munkavállalóra.

**9.4. Az üzemi alkotmányjog szabályai külföldi elem esetén.** Az üzemi alkotmányjog határon átnyúló alkalmazására vonatkozóan nincs nemzetközi vagy európai kollíziós szabály. Ennek hiányában az Mt. területi hatályának megfelelően a magyar üzemi alkotmányjog szabályait kell alkalmazni a Magyarország területén lévő üzemben. Vitatott, hogy alkalmazni kell-e a magyar üzemi alkotmányjog rendelkezéseit külföldön is. Ez a kérdés elsősorban a külföldön kiküldetésben lévő munkavállaló esetén merül fel, akinek munkajogviszonya fennmarad a küldő munkáltatóval. A magyar jog szerint azonban az üzemi megállapodás nem tartalmaz a munkajogviszonyra vonatkozó szabályt, ezért a Magyarországról kiküldött munkavállalóra nem lesz alkalmazandó az üzemi megállapodás.

**9.5. Az alkalmazandó jog a határon átnyúló sztrájk esetén.** Határon átnyúló sztrájkokról akkor beszélhetünk, ha a sztrájknak nemzetközi kihatása van, azaz több állam területén működő munkáltatót érint. Ilyen sztrájkra leginkább a több állam területén üzemmel vagy telephellyel rendelkező multinacionális vállalatoknál vagy vállalatcsoportoknál, illetve határon átívelő szolidaritási sztrájk esetében kerülhet sor. A nemzetközi sztrájkok megítélése nem egységes, azonban az általános gyakorlat szerint a sztrájjal érintett üzem vagy munkáltató földrajzi elhelyezkedése határozza meg az irányadó jogot, tehát a territorialitás elve

érvényesül. A Róma II. rendelet 9. cikke meghatározza a munkaharcból származó károkért viselt felelősségre alkalmazandó jogot. Az ilyen károkra annak az államnak a jogát kell alkalmazni, ahol a munkaharc folyt vagy folyni fog a jövőben. Ez a szabály illeszkedik a territorialitás alapelvéhez. Különösen aktuálissá tették és új megközelítésbe helyezték a munkaharc határon átnyúló következményeinek kérdését a Viking és a Laval ügyek. Ezekben az ügyekben a nemzeti jogokban általában elismert sztrájkhoz való jog ütközött a határon átnyúló szolgáltatásnyújtás és letelepedés uniós alapszabadságával. Az ügyek rámutattak, hogy a határon átnyúló munkaharci cselekmények igen komoly hatást gyakorolhatnak a vállalkozások működésére.

## 10. Összegzés

Zárszóként érdemes összegezni, hogy munkajogi szempontból mennyiben változott a Rendelet szabályozása az Egyezményben foglaltakhoz képest. Megállapíthatjuk, hogy a Rendelet nagyrészt átvette az Egyezmény szabályozását és csak kisebb módosításokat hajtott végre. Ezek túlnyomó többsége a korábban vitatott szabályok pontosítását szolgálta. A Rendeletnek nem az volt a célja, hogy az európai kollíziós jogot megreformálja, hanem az, hogy óvatosan továbbfejlessze.<sup>81</sup> Ha a Rendeletet mint egészet értékeljük, akkor különböző szempontokat lehet kiemelni. Egy közösségi jogi rendelet természetéből következik, hogy a tagállamok jogának egységesítéséhez jobban hozzá tud járulni, mint egy nemzetközi egyezmény. Az Európai Bíróság jogértelmezése is komoly szerepet játszhat a jogalkalmazás egységesítésében és a jogbiztonság erősítésében.

A Rendelet módosításai közül mindenképpen üdvözölni kell a hallgatóságos jogválasztás iránt támasztott magasabb követelményeket. Az új szabályozás megpróbál a bíróságok gyakorlatának gátat szabni, amennyiben saját joguk alkalmazását előnyben részesítik a szubjektív kapcsoló elv megléte nélkül is. Az irodalomban azonban nincs egységes álláspont arra vonatkozóan, hogy az új szabályok szerint mikor áll fenn hallgatóságos jogválasztás.

A jövőben azt a helyet is szokásos munkavégzési helynek kell tekinteni, ahonnan a munkát végzik. Ez a kiegészítés üdvözlendő, mivel segít azoknak az eseteknek a megítélésében, amikor a munkavállaló gyakran külföldön dolgozik vagy távmunkáját egy másik országban végzi, mint ahol annak eredménye megjelenik. Ez a szabály korlátozottan a repülő személyzetnél is jelentőséget nyerhet.

A Preambulum 36. pontjának 1. mondata meghatározza, milyen esetekben beszélhetünk ideiglenes külföldi munkavégzésről. Ez a definíció nem elhibázott, de nem szabad szigorúan értelmezni sem. A Preambulum 36. pontjának 2. mondatában foglalt értelmező szabály azt is kimondja, hogy egy vállalatcsoporton belüli kiküldetés esetén a szokásos munkavégzési hely alapján alkalmazandó jog akkor sem változik, ha a kiküldetés helye szerinti fogadó államban helyi munkaszerződést is kötnek a munkavállalóval.

---

<sup>81</sup> Junker, Arbeitsverträge, 112. o.

Az európai jog alkalmazására kötelező és ilyen módon a jogválasztást szűkítő korlát az uniós jogharmonizáció részének tekinthető, amely ugyanakkor tovább nehezíti a munkavállalóra kedvezőbb szabály elvének alkalmazását.

A Rendelet hiányosságaként említendő, hogy az Egyezményben rögzített vitás kérdések közül a legtöbbet nyitva hagyta. Különösen zavaró a gyakorlatban a munkavállalóra kedvezőbb szabály elve értelmezésének hiánya, amely feladat előreláthatólag az Európai Bíróságra fog hárulni.

---

---