

A külföldi kiküldetések megjelenése a magyar bírói gyakorlatban¹

1. Bevezetés

Kevés olyan fogalom van a magyar munkajogban, ami annyira bonyolult lenne, mint a kiküldetés. Ez a kifejezés ugyanis háromféle értelemmel bír: egyrészt a kiküldetés a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás egyik esete,² másrészt megjelenik az ideiglenes külföldi munkavégzés esetén irányadó jog meghatározásánál is. Harmadrészt, ez utóbbinak egy külön szabályozott esete az uniós jogi kiküldetés, amely esetben a külföldi munkavégzés egy másik tagállamban, szolgáltatásnyújtás keretében történik.³ E fogalmi kaleidoszkóp ráadásul a gyakorlatban ugyancsak sokszor előforduló tényállásokra vonatkozik, így szinte minden munkáltató találkozik ezekkel a helyzetekkel.

Ebben a tanulmányban azt vizsgálom, hogyan alakul a nemzetközi magánjogi értelemben vett kiküldetés a bírói gyakorlatban, különös tekintettel az uniós jogi kiküldetés fogalomra. A két fogalomnak közös vonása, hogy a munkavállaló ideiglenesen külföldön végez munkát, az utóbbi esetében pedig ez a külföldi munkavégzés egy másik tagállamban, szolgáltatásnyújtás keretében valósul meg. Az uniós jogi kiküldetésnél más az alkalmazandó munkajog, lévén a kiküldetési irányelvben nevesített munkafeltételek („kemény mag”) tekintetében a fogadó állam joga irányadó, ha az a munkavállalóra kedvezőbb. Az alábbiakban áttekintem, hogyan jelenik meg a kiküldetés e kétféle értelme a szabályozásban, és bemutatom a kapcsolódó bírói gyakorlatát. Ez utóbbi különösen az uniós jogi kiküldetés kapcsán érdemel figyelmet, mivel egyrészt ez jóval terjedelmesebb esetjogot jelent, másrészt úgy tűnik, a szabályozás jelentős részben máig nem épült be a bírói gyakorlatba.

2. A kiküldetés, mint az ideiglenes külföldi munkavégzés

A kiküldetés nemzetközi magánjogi jelentése arra a tényállásra vonatkozik, amikor az egyébként rendszeresen az egyik államban dolgozó munkavállaló ideiglenesen végez munkát egy másik állam területén. A kérdés az, vajon ez az átmeneti változás kihat-e az alkalmazandó munkajogra.

¹ A tanulmány az MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport "A személyek határokon átnyúló munkavégzésének munkaerőpiaci, foglalkoztatáspolitikai és munkajogi kihívásai" című kutatás keretei között készült. A kutatócsoport vezetője Kiss György egyetemi tanár.

² A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 53. §.

³ Az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve (1996. december 16.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről (a továbbiakban: kiküldetési irányelv).

Az 1951. évi Mt.⁴ nem volt érzékeny a kiküldetés, illetve általában a területi hatály meghatározásának problémájára. Ehelyett csak annyit rögzített, hogy „a Munka Törvénykönyve kötelező minden munkáltatóra és minden munkaviszonyban álló dolgozóra”.⁵ Ennél pontosabb szabályt tartalmazott az 1967. évi Mt.⁶, amely szintén kiterjesztette hatályát minden Magyarországon létrejött minden munkaviszonyra, a magyar munkáltató magyar állampolgárral külföldön létesített munkaviszonyára, illetve arra a munkaviszonyra is, amelyet külföldi munkaszerződés alapján Magyarországon teljesítenek. Ez alól azonban nemzetközi szerződés kivételt tehetett.⁷

Az 1979. július 1-jén hatályba lépő magánjogi kódex vezette be általános kapcsolószabályként a szerződés létrejöttének helye helyett a munkavégzés helyét (*lex loci laboris*). Rendelkezései között már megjelent az arra való utalás, hogy a magyar munkáltató dolgozója külföldi kiküldetés vagy tartós külföldi szolgálat esetén is a magyar jog hatálya alatt marad.⁸ Ehhez két megjegyzést kell fűzni. Egyrészt, a szabály kulcselemét képező „kiküldetés”, illetve „tartós külföldi szolgálat” fogalomhoz nem kapcsolódott definíció. Legfeljebb a két kifejezés egymásra vonatkoztatásából következik, hogy a kiküldetés csupán átmeneti külföldi munkavégzést jelent. Másrészt, jól láthatóan hiányzott a fordított tényállásra való utalás, azaz a jogszabály nem mondta ki, hogy a külföldi munkáltató Magyarországra kiküldött munkavállalója nem kerül a magyar munkajog hatálya alá. Ezt a hiányt csak az 1992. évi Mt.⁹ pótolta, jöllehet a nemzetközi magánjogi kiküldetés fogalom definiálása továbbra is elmaradt.¹⁰

A szabályozás további átalakítására csak 2001-ben, a munkajogi jogharmonizáció keretében került sor. A Római Egyezmény¹¹ való összhang biztosítása érdekében a jogalkotó mindenekelőtt a munkaviszony kapcsán is rögzítette a jogválasztás szabadságát. Az ideiglenes külföldi munkavégzés tekintetében azonban ugyanazt a jogalkotási hibát figyelhetjük meg, mint az uniós jogi kiküldetés szabályainak átültetésénél (lásd még alább). Az Nmjtvr. módosított szövege szerint ugyanis nem változtat a szokásos munkavégzési helyen (így az alkalmazandó jogon sem), ha a munkavállaló „ideiglenesen – kiküldetés, kirendelés vagy munkaerő-kölcsönzés keretében – egy másik államban végzi munkáját”.¹² Jól látható, hogy a három kiemelt tényállás megfelel az arról a lehetőségről, hogy az ideiglenes külföldi munkavégzés a felek közös megegyezésén is alapulhat. Ugyanez a téves megfogalmazás került be az 1992. évi Mt. 1. § (4) bekezdésébe is. Eszerint a törvény hatálya – eltérő rendelkezés hiányában – nem terjed ki arra a munkaviszonyra, amelynek alapján külföldi munkáltató munkavállalója a munkát a Magyar Köztársaság területén kiküldetés,

⁴ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1951. évi 7. törvényerejű rendelet.

⁵ 1951. évi Mt. 5. §. A területi hatály vonatkozásában ennél pontosabb előírást a végrehajtási rendelet sem tartalmazott [a Munka Törvénykönyvének végrehajtásáról szóló 53/1953. (XI. 28.) MT rendelet 4. §].

⁶ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény.

⁷ 1967. évi Mt. 6. §.

⁸ A nemzetközi magánjogról szóló 1979. évi 13. törvényerejű rendelet (a továbbiakban: Nmjtvr.) 51. § (1) bek. és 52. § (2) bek.

⁹ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény.

¹⁰ „Nem terjed ki a törvény hatálya arra a munkaviszonyra, amelynek alapján külföldi munkáltató munkavállalója a munkát a Magyar Köztársaság területén, kiküldetésben végzi.” 1992. évi Mt. 1. § (4) bek., hatályos 1992. július 1-től.

¹¹ A szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló Római Egyezmény.

¹² Nmjtvr. 51. § (2) bek. a) pont, megállapította a 2001. évi XVI. törvény, hatályos 2001. július 1-től.

kirendelés vagy munkaerő-kölcsönzés keretében végzi. Ebből következően elvileg a magyar munkajog volt alkalmazandó akkor, ha a magyarországi munkavégzés ugyan ideiglenes volt, de a felek megállapodásán alapult. Külön figyelmet érdemel, hogy az említett rendelkezés „reciprok szabálya” viszont továbbra is egyedül csak a (nem definiált) kiküldetésre utalt: „e törvény hatálya – ha jogszabály eltérően nem rendelkezik – kiterjed minden olyan munkaviszonyra, [...] amelynél a magyar munkáltató munkavállalója a munkát külföldön, kiküldetésben végzi”.¹³

Míg az uniós jogi kiküldetés tekintetében ez a hiba egészen az Mt. hatályba lépéséig megmaradt, érdekes módon a nemzetközi magánjog vonatkozásában már 2006-ban korrekcióra került. Az 1992. évi Mt. 2005-ös novellája ugyanis a Római Egyezménynek megfelelően pontosította az Nmjtvr. szövegezését, amely szerint így a szokásos munkavégzési helyet nem érinti, ha a munkavállaló „ideiglenes jelleggel egy másik államban végzi munkáját”.¹⁴ Ez a megfogalmazás került be a munkajogi kódexbe is, amely e novella óta nem tartalmaz részletes rendelkezéseket a hatályára vonatkozóan, hanem a *lex loci laboris* elv rögzítése mellett csak utal a nemzetközi magánjog szabályaira.¹⁵ Ezek az új rendelkezések aztán a Róma I. Rendelet¹⁶ hatályba lépéséig változatlanok maradtak.

A hatályos magyar munkajog területi hatályára vonatkozó szabályok a fenti előzmények után már összhangban vannak a Róma I. Rendelettel. A hatályos Mt. ez utóbbira utalással adja meg hatályát: míg főszabály szerint az Mt.-t akkor kell alkalmazni, ha a munkavállaló a munkát rendszerint Magyarországon végzi, tekintettel kell lenni a nemzetközi magánjog szabályaira is.¹⁷ Így a nemzetközi elemet tartalmazó tényállásoknál elsősorban a felek jogválasztása, ennek hiányában a Róma I. Rendelet szerinti kapcsolószabályok alapján meghatározott jog lesz az irányadó. Az Mt. eltérést nem engedő, kógens szabályai jogválasztás mellett is irányadóak, ha a kapcsoló szabályok alapján a magyar munkajog alkalmazandó.

3. Az ideiglenes külföldi munkavégzés a bírói gyakorlatban

Megállapítható, hogy a fenti szabályokat a bíróságok megfelelően alkalmazták, és a felek jogvitáját a magyar jog szerint bírálták el, ha a külföldi munkavégzés csak ideiglenes volt.

Például, egy esetben a németországi munkavégzési helyre kiküldött bádogos munkavállaló súlyos munkabalesetet szenvedett. Az eljáró bíróságok az 1992. évi Mt. hatályára vonatkozó szabályok és az Nmjtvr. alapján az ügyet a magyar jog alapján bírálták el, amellyel a Kúria egyetértett.¹⁸ Egy másik esetben a hegesztő munkavállaló

¹³ 1992. évi Mt. 1. § (1) bek.

¹⁴ Megállapította a 2005. évi CLIV. törvény, hatályos 2006. január 1-jétől.

¹⁵ Lásd az 1992. évi Mt. 1. § (1) bekezdésének a 2005. évi CLIV. törvénnyel megállapított szövegét.

¹⁶ Az Európai Parlament és a Tanács 593/2008/EK rendelete (2008. június 17.) a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról.

¹⁷ A munkaügyi kapcsolatok általános szabályait és az üzemi tanácsokra vonatkozó rendelkezéseket viszont mindig alkalmazni kell, ha a munkáltató székhelye vagy önálló telephelye Magyarország területén van [Mt. 3. § (1–3) bek.]. Ez nem áll ellentétben a Róma I. Rendelettel, hiszen az a kollektív munkajogi kérdésekre nem terjed ki.

¹⁸ 1992. évi Mt. 1. § (1) bek. és Nmjtvr. 52. § (2) bek. Lásd Mfv.10.840/2000/3.

2001 és 2003 között több kiküldetési megállapodás alapján Németországban dolgozott. A felek közötti bérvitában sem a felek, sem a bíróságok részéről nem merült fel, hogy azt ne a magyar jog szerint kellene elbírálni.¹⁹ Egy magyar munkavállaló üzemi balesetével kapcsolatos másik perben a baleset a munkavállaló németországi kiküldetése alatt következett be, 2003-ban. Az alkalmazandó jog meghatározása körében a Kúria abból indult ki, hogy a munkaszerződés szerint a munkavállalót a munkáltató változó munkahelyre alkalmazta, a cég belföldi és esetleges külföldi telephelyein (megállapodás szerint). Az ugyanezen napon kelt külön megállapodásban pedig a felek azt rögzítették, hogy „a jelen megállapodás szerinti kiküldetés tartós külföldi munkavégzés céljából Németországba, változó munkahelyre történik.” A Kúria az Mt. és az Nmjtvr. szabályainak alkalmazásával rámutatott, hogy a külföldön történő ideiglenes munkavégzés nem érinti a szokásos munkavégzési hely szerint irányadó jog alkalmazását, ha tehát a magyar munkáltató munkavállalója végezte a munkát kiküldetésben külföldön, a jogviszonyra a magyar jogszabályok az irányadók.²⁰

Egyes esetekben azonban kérdéses volt az „ideiglenesség” értelmezése. Ha ugyanis a külföldi munkavégzés nem átmeneti jellegű volt, akkor már – a tényleges munkavégzés helye alapján – a külföldi jog alkalmazása jött volna szóba. Az egyik esetben a magyar munkáltató dublini kirendeltsége vezetésére küldte ki magyar munkavállalóját. Míg az eljáró bíróságok az ügyet kizárólag a magyar jog alapján bírálták el, a felperes hivatkozott az ír jog alkalmazandóságára is, mivel kiküldetése a perbeli időben hatályos 1992 évi Mt. 105. § szerinti két hónapot meghaladta. A Kúria rámutatott, hogy a munkáltatói utasítással elrendelhető kiküldetés időkorlátjának átlépése nem változtat azon, hogy a külföldi munkavégzésre ideiglenesen került sor, és így arra a magyar jog volt irányadó. A külföldi kiküldetés átmeneti jellegét támasztotta alá a felek megállapodásán túlmenően, hogy a felek között nem volt vita a belföldi munkavégzési helyre visszatérésben, és a kiküldetés megszűnése után a felek a további magyarországi munkaköréről tárgyaltak.²¹

Egy másik esetben a magyar munkavállalót a magyar munkáltató kifejezetten a németországi irodája vezetésére alkalmazta, a felek ebből a célból egymással több megállapodást is kötöttek, munkavégzésre egyedül Németországban került sor, amely mintegy egy évig tartott. A felek között a németországi munkavégzés idejére járó díjazás volt vitás, ám fel sem merült, hogy azt a német jog alapján kellene elbírálni.²² Rá kell azonban mutatni, hogy e tényállás alapján egyáltalán nem volt olyan tényező, amely a külföldi munkavégzés ideiglenességére utalt volna, vagy a munkaviszony magyar joghoz való kötődését egyébként alátámasztotta volna.

Említést érdemel, hogy a külföldi kiküldetésekkel kapcsolatos bírói gyakorlat nem csak az alkalmazandó jog meghatározása tekintetében szolgált fontos tanulságokkal. Így különösen, a Kúria több alkalommal leszögezte, hogy a munkavállaló alapvetően a munkaszerződésben foglalt földrajzi keretek között köteles munkát végezni, illetve a munkáltató rendelkezésére állni. A munkáltató egyoldalúan csak a törvényben

¹⁹ Mfv.II.10.407/2007/3.

²⁰ Mfv.10.679/2008/7.

²¹ Mfv.10.170/2005/4.

²² Mfv.10.054/2007/4.

meghatározott feltételek mellett mozdíthatja ki a munkavállalót a munkaszerződés jelentette keretek közül.²³ Míg az Mt. 53. §-a szerinti kiküldetés (a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás) a munkáltató egy speciális utasítása, addig a nemzetközi magánjogi és uniós jogi értelemben vett kiküldetés nem csak a munkáltató utasításán, hanem a felek megállapodásán is alapulhat. Ebből ered az a gyakorlatban rendkívül fontos következmény, hogy ha a külföldi munkavégzésre a felek megállapodásával kerülhet sor, akkor a munkáltató nem jogosult onnan egyoldalúan visszahívni a munkavállalót. Ez ugyanis a munkaszerződés szerinti munkahely egyoldalú módosítása lenne, ami tilos.²⁴ Érdekes módon, a Kúria egy másik esetben ezzel ellentétesen nem minősítette jogellenesnek, hogy a felek a németországi munkavégzésre kötött megállapodásukban kikötötték a munkáltató visszahívási jogát, mely esetben a munkavállalónak Magyarországon kellett tovább dolgoznia. A munkáltató bármikor, indokolás nélkül élhetett e jogával. A Kúria nem indokolta, hogy miért tartotta megengedhetőnek ezt az intézkedést.²⁵ Véleményem szerint ez egyoldalú munkaszerződés módosításnak minősül, ezért jogellenes.

A bírói gyakorlat szintén részletesen foglalkozott a kiküldetés idejére járó díjazás kérdésével. A kiküldetésre tekintettel kapott ellenérték tipikusan két részre bontható: munkabérre és költségtérítésre. A két jogcím funkciója teljesen más, amelyek elhatárolása azonban sokszor kétséges a gyakorlatban (például a külföldi munkavégzés idejére biztosított „devizaellátmány” elnevezésű juttatás megítélésénél). A Kúria következetes gyakorlata szerint, a juttatást nem elnevezése, hanem tartalma szerint kell megítélni. Míg a munkabér a munkaviszonybeli kötelezettségek teljesítésének az ellenértéke, addig a költségtérítés a munkavégzéssel összefüggésben felmerült költségek fedezetül szolgál. Ezért a munkabér jellegű juttatás elmaradt munkabérként (kártérítésként) követelhető, ám a költségtérítés – munkavégzés hiányában – nem.²⁶

Végül, az egyoldalúan elrendelt kiküldetések kapcsán visszatérő kérdés volt a munkavállaló oldalán jelentkező, esetlegesen aránytalan érdeksérelem megítélése. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén ugyanis fokozottan merül fel a méltányosság elvének fontossága, amely szerint a munkáltató utasítása nem járhat a munkavállaló aránytalan sérelemével.²⁷ E körben figyelembe kell venni a munkavállaló személyi, családi körülményeit, egészségi állapotát, szakképzettségét, stb. Egy konkrét esetben a munkavállaló megtagadta a külföldi utazás teljesítését, egészségi állapotára és a beteg édesanyja gondozásában történő közreműködésére hivatkozva. A munkáltató ezt vitatta, noha e körülmények igazolására a munkavállalót nem hívta fel. Az utasítás megtagadása miatt mégis rendkívüli felmondással élt. A perben a bíróságok igazoltnak látták, hogy a bérjegyzék alapján a munkáltatónak tudomása volt a keresőképtelenségéről. A bíróságok értékelték azt is, hogy a kiküldetéshez a munkáltatónak milyen jogos gazdasági érdeke fűződött, ám összességében ezt a munkavállaló számára aránytalanul sérelmesnek értékelték. Ezért az utasítást a

²³ BH2004. 387, BH2002. 243, EBH1999. 142.

²⁴ Mfv.I.10890/2007/5.

²⁵ Mfv.I.10.344/2012/5.

²⁶ Lásd Mfv. 10.638/2014/5., BH2001. 396, BH2000. 567., BH1995 319., BH1993. 772., BH1975. 576.

²⁷ Mt. 6. § (3) bek.

munkavállaló joggal tagadta meg.²⁸ Egy másik esetben a kirendeltség-vezetőként dolgozó munkavállalót a munkáltató egy több mint 100 kilométerre lévő másik munkavégzési helyre küldte ki, és egyidejűleg a vezetői munkaköréből logisztikai munkakörbe irányította át. A Kúria szerint e két jelentős munkafeltétel egyidejű megváltozása a munkavállaló eredeti beosztására, 60 évet meghaladó életkorára, a jelentősen megnövekedett utazási időre, ezzel összefüggésben a téli időszakra tekintettel, együttesen megállapíthatóvá tették a munkáltatói utasítás munkavállalóra aránytalan sérelmes voltát.²⁹

4. Az uniós jogi kiküldetés fogalom megjelenése a magyar munkajogban

A kiküldetés uniós jogi fogalma a jogharmonizáció során még az uniós csatlakozás előtt, 2001. július 1-jével megjelent a magyar munkajogban. Bár a jogalkotó kimondottan a kiküldetési irányelvre tekintettel alakította ki a szabályokat,³⁰ a kiküldetés fogalmának átültetése alapvetően téves volt. A törvény ugyanis a kiküldetés uniós jogi fogalmát a kiküldetés, kirendelés vagy munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzéssel azonosította.³¹ Ezzel nem vett tudomást arról, hogy az uniós jogi értelemben vett kiküldetés fogalma szempontjából nincs jelentősége, hogy azt a munkáltató egyoldalúan rendeli el, vagy a felek megállapodásán alapul.³² Ezt a fogalmi zavart jól tükrözi egy kúriai eset. A tényállás szerint egy román munkáltató, mint egy magyar cég alvállalkozója 2009 őszén 78 fő román munkavállalójával építési munkálatokat végzett Magyarországon. A munkaügyi hatóság megállapította, hogy a román munkavállalók a magyarországi foglalkoztatás ideje alatt a magyar minimálbérnél alacsonyabb díjazásban részesültek, ezért 3,5 millió Ft munkaügyi bírságot szabott ki a magyar félre. A munkaügyi bíróság ítéletével a hatóságot új eljárásra kötelezte, azon az alapon, hogy a tényállásból nem volt megállapítható, hogy fennállnak-e a kirendelés³³ törvényi feltételei. Az alperesi hatóság felülvizsgálati kérelme alapján eljáró Kúria kiemelte, hogy az ügyben ez a kérdés nem képezte vizsgálat tárgyát. Ehelyett a hatóság határozatában nem a kirendelésre, hanem a „külföldi munkavállalók kiküldetésben való foglalkoztatására” hivatkozott. Ugyanakkor, a tételes szabályozás hibáján a Kúria sem tudott túllépni, és indokolásában nem tudta az uniós jogi kiküldetést a magyar jogi terminológiában használt kiküldetés, kirendelés és kölcsönzés fogalmaktól elkülöníteni. Ehelyett arra utalt, hogy az eset tartalmilag nem kirendelésnek, hanem kiküldetésnek felel meg.³⁴

²⁸ BH2010. 195.

²⁹ EBH2008. 1897.

³⁰ Lásd a 2001. évi XVI. törvény miniszteri indokolását.

³¹ 1992. évi Mt. 106/A. §.

³² BERKE Gyula – KISS György (2017): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez. A munka törvénykönyve magyarázata*, elérhető: uj.jogtar.hu, a 295. §-hoz fűzött magyarázat; ZACCARIA Márton Leó – PRUGBERGER Tamás (2018): A posting aktuális kérdései és fogalmi komplexitásának dilemmái. *Jogtudományi Közöny*, 2018/01., 18.; KISS György – KAJTÁR Edit (2009): Hungary. In BLANPAIN, Roger szerk.: *The Laval and Viking cases: freedom of services and establishment v. industrial conflict in the European Economic Area and Russia. Bulletin of Comparative Labour Relations*, 96–98.; KOVÁCS Szabolcs – TAKÁCS Gábor (2018): *Bérszámfejtés a gyakorlatban*. Wolters Kluwer, Budapest, 164.

³³ 1992. évi Mt. 106. §.

³⁴ BH2012. 204.

Ezzel kapcsolatban két észrevételt kell tenni. Egyrészt, valójában az esetből nem derül ki, hogy a román munkavállalók magyarországi munkavégzése a román munkáltató utasításán, vagy a felek megállapodásán alapult-e. Így nem lehet megállapítani, hogy a foglalkoztatás megfelelt-e a magyar kiküldetés fogalomnak. Másrészt, ez a minősítés az uniós jog alkalmazása tekintetében teljesen közömbös: az ugyanis világosan látszik a tényállásból, hogy a kiküldetési irányelv hatálya alá eső, határon átnyúló szolgáltatásról volt szó. Ehhez képest pedig lényegtelen, hogy a téves fogalomhasználaton alapuló magyar szabályozás szerinti három fogalom melyikének feleltethető meg a tényállás. Az eset mindenesetre jól mutatja, hogy a kiküldetés uniós jogi fogalmának elhibázott átültetése olyan problémákat okoz a gyakorlatban, amelyet a jogalkalmazói jogértelmezés nem feltétlenül tudott áthidalni.

A szerződés szerinti munkahelytől eltérő foglalkoztatás és az uniós jogi kiküldetés fogalom összemosása egészen a 2012-es munkajogi reformig fennállt. A hatályos Mt. ezt a fogalmi zavart ugyan feloldotta, ám – mint alább látható lesz – más vonatkozásban továbbra sem sikerült az uniós jogi fogalom minden elemét megfelelően megragadni.

5. Az uniós jogi értelemben vett kiküldetés átültetése

Az Mt. rendszerében a következők szerint helyezkednek el a kiküldetési irányelv átvételét célzó szabályok. A kiküldött munkavállalókra alkalmazandó jogról szóló 295. § kivételként értelmezendő az Mt. hatályára vonatkozó általános rendelkezésekhez képest. Ezekben az esetekben ugyanis nincs rendszeres munkavégzés Magyarországon, a magyar munkajog bizonyos szabályait mégis alkalmazni kell. Ahogy tehát a kiküldetési irányelv kivételt jelent a Róma I. Rendelet alól,³⁵ úgy áll a főszabály-kivétel viszonyában egymással az Mt. 3. §-a és 295. §-a is. A kiküldetésre a fogadó állam jogából alkalmazandó szabályok, mint imperatív rendelkezések érvényesülnek.³⁶ Miközben ez a rendszertani elhelyezés helyes, a kiküldetésre vonatkozó uniós szabályok átvétele számos ponton kívánni valót hagy maga után.

Az uniós jogi értelemben vett kiküldetés törvényi meghatározása annyit rögzít, hogy a külföldi munkáltató – harmadik személlyel kötött megállapodás alapján – a munkavállalót Magyarország területén olyan munkaviszonyban foglalkoztatja, amelyre egyébként az Mt. hatálya nem terjed ki.³⁷ Az Mt. feltűnő hiányossága, hogy egyáltalán nem utal arra, hogy a kiküldött munkavállaló szolgáltatásnyújtás keretében dolgozik Magyarországon. Ez viszont az irányelv szerinti kiküldetés alapvető fogalmi eleme.³⁸ Így a „kemény mag” körébe sorolt szabályok alkalmazásának nem feltétele, hogy a szóban forgó munkavállaló szolgáltatásnyújtás keretében dolgozzon Magyarországon.³⁹ A „harmadik személlyel kötött megállapodás alapján” kitétel

³⁵ Részletesen lásd: KÁRTYÁS Gábor (2019): A munkajog mint versenytényező: Az alkalmazandó munkajog meghatározása nemzetközi tényállásoknál, különös tekintettel a kiküldetésekre. *Munkajog*, 2019/1., 9.

³⁶ ÁCS Vera Judit (2015): *Külföldiek magyarországi foglalkoztatása*. Wolters Kluwer Kiadó, Budapest, 111.

³⁷ Mt. 295. § (1) bek.

³⁸ Kiküldetési irányelv 1. cikk (1) bek.

³⁹ Erre vonatkozó utalást csak az Mt. hatálybalépéséről rendelkező külön törvény indokolása tartalmazott. Eszerint az Mt. 295–297. §-ok alkalmazására „a szolgáltatásnak a Magyarországon történő teljesítésére

ugyanis egy sor egyéb tényállásra is igaz lehet. Például, a munkáltató egy hazai tréning céggel kötött megállapodása alapján a munkavállalók Magyarországon képzésen vesznek részt, vagy – mint utazó személyzet – csak átutaznak egy másik tagállambeli címzetthez, aki a szolgáltatás tényleges igénybevevője. Ezekben az esetekben az Mt. 295. §-a ellentmond a Róma I. Rendelet 8. cikkének, amely alapján a munkaviszonyra – pusztán az ideiglenes belföldi tartózkodás miatt – biztosan nem terjedhet ki a magyar munkajog hatálya.⁴⁰ Az Mt. persze nem térhet el a Róma I. Rendelet szabályaitól, emellett a gyakorlati félreértések elkerülése végett is mindenképpen célszerű lenne pontosítani a 295. §-t, és világossá tenni, hogy az csak a szolgáltatásnyújtás keretében Magyarországra kiküldött munkavállalókra alkalmazandó. További hiányosság, hogy az Mt. nem tér ki arra az esetre, ha a magyar munkáltató munkavállalója dolgozik külföldön kiküldetésben. Ennek nincs jelentősége akkor, ha a munkavállaló egy másik tagállamban dolgozik, hiszen ott is érvényesül a kiküldetési irányelv szerinti védelem. Harmadik országok esetén viszont nincs szó arról, hogy a „kemény mag” tekintetében a fogadó állam jogát kellene alkalmazni, ha az kedvezőbb, mint a magyar munkajog.⁴¹ Például, egy magas bérszínvonalú ázsiai országba kiküldött magyar munkavállalónak akkor sem kötelező legalább a helyi minimálbért megadni, ha az a munkavállalóra kedvezőbb lenne – hacsak a helyi jog így nem rendelkezik. Ezzel a nem tagállamokban letelepedett vállalkozások, mint a magyar kiküldött munkavállalók fogadói kedvezőbb bánásmódban részesülhetnek, mint a tagállambeli társaik. Ez egyrészt ellentétes az irányelvvel,⁴² másrészt a munkavállalóknak sem nyújt megfelelő védelmet. Érdemes lenne ezért átvenni az 1992. évi Mt. megoldását, amely az irányelv által lefedett körben garantálta a helyi szabályok érvényesülését, az unión kívüli kiküldetések esetén is, ha ezek a magyar szabályoknál kedvezőbbek voltak.⁴³

6. A külföldi jog alkalmazása a magyar jogban: kérelemre vagy hivatalból?⁴⁴

A kiküldetésekre vonatkozó szabályok érvényesülése kapcsán kulcskérdés, hogy vajon az eljáró bíróságnak az alkalmazandó külföldi jogot hivatalból kell figyelembe vennie (officialitás elve), vagy csak akkor, ha valamelyik fél kifejezetten hivatkozik rá. Közelebbről: a magyar bíróságnak akkor is alkalmaznia kell-e a kiküldetés helye szerinti állam jogát, ha arra egyik fél sem hivatkozik az eljárásban?

irányuló megállapodás” alapján kerülhet sor (2012. évi LXXXVI. törvény 18. §-ához fűzött indokolás). Idézi: CSÉFFÁN 2016, 776.

⁴⁰ Az Mt. 295. § (1) bekezdésben felsorolt szabályok között ráadásul több eltérést engedő is szerepel (például a munkabér, vagy a munkaerő-kölcsönzés szabályai körében), így amiatt sem írható elő alkalmazásuk, hogy kógens szabályok lennének [Róma I. Rendelet 8. cikk (1) bek.]. Emellett nyilvánvalóan nem imperatív rendelkezésekről van szó (például miért fűződne nyomós közérdek a munkaközi szünet szabályainak betartásához), illetve sokkal inkább tekinthetnénk néhány, az Mt. itt fel nem sorolt további szabályát imperatív jellegűnek (például a munkavállalás életkori feltételeire vonatkozó előírásokat).

⁴¹ FODOR T. Gábor – MAGYAR Éva (2015): Milyen jogot alkalmazunk a nemzetközi elemet is tartalmazó munkaviszonyban? *HRE & Munkajog* 2015/10., 12.

⁴² Kiküldetés irányelv 1. cikk (4) bek.

⁴³ 1992. évi Mt. 106/A. § (5) bek.

⁴⁴ A 6-12. pont az alábbi cikk átdolgozott változata: KÁRTYÁS Gábor: A nem alkalmazott külföldi jog esete: kiküldetések a magyar bírói gyakorlatban. *Iustum Aequum Salutare* 2019/3. szám.

Végigtekintve a tételes szabályozás alakulását, erre a kérdésre nem adható egyértelmű válasz. Ami az uniós jogot illeti, már a Római Egyezmény is úgy fogalmazott, hogy a „rendelkezéseit *kell* alkalmazni a szerződéses kötelezettségekre minden olyan helyzetben, amikor különböző országok joga között kell választani”.⁴⁵ A kötelező alkalmazás mellett szól, hogy a preambulum szerint kifejezetten az egységes alkalmazás kialakítása az Egyezmény célja,⁴⁶ ezt pedig nyilvánvalóan aláásná, ha a nemzetközi elemet tartalmazó tényállásokra az eljáró bíróságok csak akkor alkalmaznák az Egyezmény által felhívott (illetve a felek jogválasztásán alapuló) jogot a saját nemzeti joguk helyett (mellett), ha erre a perbeli felek kifejezetten hivatkoznak.

Hasonló szövegezést tartalmaz a Róma I. Rendelet is.⁴⁷ Továbbá, a preambulum (6) bekezdése szerint, „a belső piac megfelelő működése [...] szükségessé teszi azt, hogy a tagállamokban hatályos kollíziós szabályok ugyanazt a nemzeti jogot határozzák meg, függetlenül attól, hogy melyik országban található az a bíróság, amely előtt keresetet indítanak”. Természetesen az egységes kollíziós szabályoknak csak akkor van értelmük, ha azokat az eljáró nemzeti bíróságok minden külföldi elemet tartalmazó tényállásra alkalmazzák is. Másfelől, az officialitás elvének érvényesítése komoly gyakorlati nehézségeket okoz, hiszen az eljáró bíróság aligha ismeri az általa hivataltól alkalmazandó külföldi jogot. A *iura novit curia* elv a külföldi jog vonatkozásában nyilvánvalóan nem tartható. Ezért a külföldi jog tartalmának megállapítása (bizonyítása) külön eljárási kérdéseket vet fel.⁴⁸

A külföldi jog alkalmazása kapcsán a tagállamok gyakorlata közel sem egységes. Míg a kontinentális országok általában az officialitás elvét követik, az angolszász jogrendszerek ezt elutasítják. Egyes tagállamok pedig vegyes rendszert alkalmaznak, ahol a külföldi jog hivataltól történő alkalmazása csak bizonyos esetekben kötelező. A meglehetősen szétartó tagállami gyakorlatok egységesítésére megoldás lehetne a jogharmonizáció, amire már készültek szakértői tervezetek.⁴⁹

Miközben tehát indokolt lenne a kötelező alkalmazás elve, véleményem szerint ez sem az Egyezmény, sem a Róma I. Rendelet idézett szabályából nem vezethető le. A „kell alkalmazni” kitételeből ugyanis csak annyi következik, hogy ha a perben felmerült az alkalmazandó jog kérdése, akkor azt kötelezően a Róma I. Rendeletben (illetve korábban az Egyezményben) foglalt szabályok alapján kell megtalálni.⁵⁰ A külföldi jog hivataltól történő alkalmazásának kérdése azonban ehhez képest logikailag előrébb áll (Felmerül-e egyáltalán az alkalmazandó jog problémája?), amelyre nem ad választ egyik normaszöveg sem.

⁴⁵ Római Egyezmény 1. cikk (1) bek.

⁴⁶ Lásd még: GIULIANO, Mario – LAGARDE, Paul (1980): *Council Report on the Convention on the law applicable to contractual obligations*. C-282/2., 11.

⁴⁷ Róma I. Rendelet 1. cikk (1) bek.: Ezt a rendeletet szerződéses kötelezettségekre kell alkalmazni polgári és kereskedelmi ügyekben olyan helyzetekben, amikor különböző országok joga között kell választani.

⁴⁸ MÁDL Ferenc – VÉKÁS Lajos (2015): *Nemzetközi magánjog és nemzetközi gazdasági kapcsolatok joga*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 131.; NAGY Csongor István (2012): *Nemzetközi magánjog*. HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 37.

⁴⁹ SZABÓ Sarolta (2016): A külföldi jog alkalmazásának (tartalma megállapításának) problematikája. In: BERKE Barna – NEMESSÁNYI Zoltán: *Az új nemzetközi magánjogi törvény alapjai. Kodifikációs előtanulmányok*. HVG-ORAC, Budapest, 62–65.; BURIÁN László – RAFFAI Katalin – SZABÓ Sarolta (2018): *Nemzetközi magánjog*. Pázmány Press, 214–215.

⁵⁰ Ugyanezt az álláspontot képviselik: MÁDL–VÉKÁS 2015, 134.; SZABÓ 2016, 66.

A magyar szabályozás 2018-tól világosan rögzíti az officialitás elvét, a korábbi jogszabályokból azonban ez véleményem szerint nem következett. A Polgári Perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: 1952. évi Pp.) már a kihirdetésekor tartalmazta azt a szabályt, miszerint a bíróság az általa nem ismert külföldi jog felől, valamint a külföldi állammal szemben fennálló viszonyosságról hivatalból tájékozódik, de a fél által bemutatott bizonyítékot is felhasználhatja.⁵¹ A szabályt 1979-től lényegében azonos tartalommal átvette az Nmjtvr. is, amely rendelkezés 2018-ig (a jogszabály hatályon kívül helyezéséig) végig alkalmazandó volt.⁵² Jól láthatóan ugyanakkor, ez a rendelkezés kevesebb, mint a külföldi jog hivatalból való alkalmazásának kimondása. Ebből ugyanis – szigorú értelmezés mellett – csak annyi következik, hogy ha valamelyik fél külföldi jogra hivatkozik, akkor annak tartalmát a bíróságnak kell felderítenie.⁵³ Nem egyértelmű viszont, hogy ebből eredően a bíróságnak – erre irányuló indítvány hiányában – hivatalból kellene észlelnie a külföldi jog alkalmazásának szükségességét.⁵⁴

A hazai nemzetközi magánjog képviselőinek álláspontja mindenesetre egységes a tekintetben, hogy a magyar jog az officialitás elvét követi, és az idézett szabályok tágabb értelmezésével levezethetőnek tartják a bíró kötelességét a külföldi jog hivatalból történő alkalmazására.⁵⁵

A külföldi jog hivatalból való alkalmazását hatályos jogunkban világosan rögzíti a nemzetközi magánjogról szóló 2017. évi XXVIII. törvény (a továbbiakban: Nmjt.). Ez a jogszabály már nem csak a külföldi jog tartalmának megállapítását teszi a bíróság kötelezettségévé,⁵⁶ hanem tételesen kimondja, hogy „a bíróság a külföldi jogot hivatalból alkalmazza”.⁵⁷ Kérdéses, hogy ebből a szabályból eredően a Róma I. Rendelet alkalmazási körében is irányadó-e az officialitás elve. A Nmjt. rendelkezéseit ugyanis csak olyan kérdésekben kell alkalmazni, amelyek nem tartoznak az Európai Unió általános hatályú, közvetlenül alkalmazandó jogi aktusa vagy nemzetközi szerződés hatálya alá.⁵⁸ Mivel a külföldi jog hivatalból történő alkalmazása kérdésében az unió jog nem foglal állást, e tekintetben az Nmjt. alkalmazandó. Így véleményem szerint 2018. január 1-je óta a magyar bíróság köteles a külföldi jogot hivatalból alkalmazni, a Róma I. Rendelet alkalmazási körében is.

⁵¹ 1952. évi Pp. 200. §.

⁵² A bíróság vagy más hatóság az általa nem ismert külföldi jog felől hivatalból tájékozódik, szükség esetén szakértői véleményt is beszerez és a fél által előterjesztett bizonyítékokat is figyelembe veheti. Nmjtvr. 5. § (1) bek.

⁵³ Természetesen csak akkor, ha valóban szükséges a külföldi jog alkalmazása. Például, egy konkrét ügyben a Kúria szerint az eljáró bíróságoknak nem kellett a külföldi jogot vizsgálniuk a munkáltatói jogkört gyakorló személy meghatározása tekintetében, mivel – bár a munkáltató angol honosságú volt – a felek a munkaszerződésben a magyar munkajogot kötötték ki. BH2013. 161.

⁵⁴ Például, egy tartást pótló kártérítés iránti ügyben a Kúria azért kötelezte új eljárásra az elsőfokú bíróságot, mert nem folytatott le bizonyítást arra nézve, hogy az Egyesült Államokban élő felperesek elhalt édesapjuk után árvaellátásra jogosultak voltak-e. Az ügyben az alperes kifejezetten kérte a külföldi jog bizonyítását. Lásd EBH2011. 2315.

⁵⁵ BURIÁN–RAFFAI–SZABÓ 2018, 209.; MÁDL Ferenc – VÉKÁS Lajos (1997): *Nemzetközi magánjog és nemzetközi gazdasági kapcsolatok joga*. Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó, 113.; NAGY 2012, 38–39.; SZABÓ 2016, 66., 68.

⁵⁶ Nmjt. 8. § (1)–(2) bek.

⁵⁷ Nmjt. 7. § (1) bek.

⁵⁸ Nmjt. 2. §.

Árnyalják ugyanakkor ezt a következtetést a szintén 2018 óta hatályos új eljárásjogi szabályok. Az új Polgári Perrendtartás ugyanis szigorúan rögzíti a jogcímhez kötöttség elvét, előírva, hogy törvény eltérő rendelkezése hiányában az érdemi döntés nem terjedhet ki olyan jogra, amelyet a fél a perben nem állított.⁵⁹ A törvény miniszteri indokolása szerint, „a bíróság a fél magánautonómiáját tiszteletben tartva nem dönthet a kereset szerinti kérelemnek megfelelően olyan jogalapon, amely eltérő a fél jogállítástól, még akkor sem, ha a fél esetlegesen tévedésből jelölte meg a jogát rosszul és az eltérő jogot a perben állított és bizonyított tények egyébként megalapozzák.” Ez éppen az előbbiekben levezetett officialitás elvével ellentétet előírás lenne. A kollízió akként oldható fel, hogy a jogcímhez kötöttség elve csak „törvény eltérő rendelkezésre hiányában” irányadó, márpedig az Nmjt. a külföldi jog alkalmazása kapcsán kifejezetten a főszabályt lerontó „lex specialis”-nak minősül.

7. A külföldi jog hivatalból való alkalmazása kiküldetések esetén

A kiküldetések tekintetében a külföldi jog hivatalból való alkalmazásának megítélése bonyolultabb. A Róma I. Rendelet ugyanis a kiküldetések kapcsán csak annyit rögzít, hogy a rendszerinti munkavégzés helye szerinti országon nem változtat, ha a munkavállalót ideiglenesen egy másik országban foglalkoztatják.⁶⁰ Ez alapján tehát, ha a magyar bíróság észleli, hogy a munkavégzésre kiküldetés keretében, más tagállamban került sor, attól még a jogvitában a magyar jogot kell alkalmaznia. Maga a Róma I. Rendelet nem írja elő kötelezően a fogadó állam egyetlen szabályának alkalmazását sem. Ellenkezőleg: az eljáró bíróság mérlegelésére bízta, hogy alkalmazza-e azon ország jogának imperatív rendelkezéseit, amelyben a szerződésből eredő kötelezettségeket teljesíteni kell vagy teljesítették, amennyiben ezek az imperatív rendelkezések a szerződés teljesítését jogszerűtlenné teszik.⁶¹ Rendszertanilag a kiküldetési irányelv 3. cikkében felsorolt munkafeltételekre vonatkozó szabályok éppen ezeket az imperatív rendelkezéseket határozzák meg, amelyek figyelembe vétele – szolgáltatásnyújtás keretében megvalósuló kiküldetés esetén – kötelező.

A probléma tehát az, hogy a közvetlenül hatályos Róma I. Rendeletből nem következik, hogy a szolgáltatásnyújtás keretében kiküldött munkavállalóra a fogadó állam jogát a kiküldő tagállam bíróságának alkalmaznia kellene. Ezt csak a kiküldetési irányelv írja elő. Ezért a nemzeti bíróság számára a fogadó állam jogának alkalmazása csak akkor kötelező, ha a tagállam az irányelvet megfelelően átültette. Ebben pedig az okozhat gondot, ha a tagállam csak fogadó szerepben vette át az irányelv rendelkezéseit, de nem szabályozza azt az esetet, ha mint kiküldő állam érintett. Azaz, kiterjeszti saját munkajogi szabályainak hatályát a területére kiküldött munkavállalókra, de nem írja elő a külföldi jog alkalmazását akkor, ha a saját területéről küldenek ki munkavállalót más tagállamba. Ilyen esetben ugyanis nem lesz olyan közvetlenül hatályos uniós szabály, vagy nemzeti rendelkezés, amely kifejezetten megkövetelné, hogy a fogadó állam jogát is alkalmazni kell a kiküldetésekre.

⁵⁹ A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény 342. § (3) bek.

⁶⁰ Róma I. Rendelet 8. cikk (2) bek.

⁶¹ Róma I. Rendelet 9. cikk (3) bek.

Ez a probléma ugyanakkor feloldható úgy, hogy az irányelv 3. cikkét közvetlenül hatályosnak tekintjük, mivel feltételt nem tartalmazó, világos rendelkezésről van szó.⁶² Véleményem szerint ennek van alapja, hiszen a 3. cikk nem harmonizálja a felhívott munkafeltételeket, csak kijelöli az alkalmazandó szabályok körét, amelyet ráadásul – az irányadó gyakorlat alapján – a tagállam nem is bővíthet.⁶³ Mindazonáltal az irányelv hatékony átültetéséhez⁶⁴ mindenképpen szükséges azt is rögzíteni a nemzeti jogban, hogy rendelkezéseit a tagállam területéről kiküldött munkavállalókra is alkalmazni kell. Sajnálatos, hogy ez a magyar munkajogból jelenleg hiányzik hiszen – ahogy az 5. pontban láthattuk – az Mt. 295–297. §-ai csak a Magyarországra irányuló kiküldetéseket szabályozzák.

8. A kiküldött magyar munkavállalókkal kapcsolatos esetek a Kúria gyakorlatában

A Kúria elé került ügyek egy jelentős csoportjában a tényállás hasonló.⁶⁵ A magyar munkáltató kifejezetten külföldi – általában németországi – munkavégzésre veszi fel a magyar munkavállalókat. A munkát egy külföldi megrendelő javára kell végezni, a magyar munkáltató irányítása alatt (például bádogozás, gipszkartonozás, szigetelés, lakatos és asztalos munkák, házi ápolás). A felek a munkaszerződéssel tipikusan egy időben, külön okiratban állapodnak meg a külföldi munka részleteiről („kiküldetési megállapodás”). A per tárgya legtöbbször elmaradt munkabér, de előfordulnak jogellenes munkaviszony megszüntetés vagy munkáltatói kárfelelősség tárgyú ügyek is.⁶⁶

Közös vonása ezeknek az ügyeknek, hogy sem a felek, sem az eljáró bíróságok nem hivatkoznak a kiküldetés helye szerinti állam jogára, a bíróságok a jogvitát kizárólag a magyar jog alapján bírálják el, az alkalmazandó jog kérdése fel sem merül. Ez azért meglepő, mert a tényállásból megállapíthatóan kifejezetten a kiküldetési irányelv hatálya alá eső ügyekről van szó. A magyarországi felek által kötött „kiküldetési megállapodásokból” látható, hogy a külföldi munkavégzés ideiglenes, célja egy külföldi fél számára szolgáltatás nyújtása, és a munkavállaló a kiküldetés alatt is a kiküldő munkáltató utasításai szerint dolgozik. Ezért a kiküldetési irányelv 3. cikkében felhívott munkafeltételek tekintetében a külföldi jog lenne alkalmazandó. Például, a bérvitákban a fogadó államban hatályos minimálbért, túlórapótlékot kell figyelembe

⁶² A közvetlen hatállyal kapcsolatosan lásd különösen: Marshall eset C-152/84., Faccini Dori eset C-91/92.

⁶³ A.C.L DAVIES (2008): One Step Forward, Two Steps Back? The Viking and Laval Cases in the ECJ. *Industrial Law Journal*, 2008/2., 293.; Laval eset, C-341/05., para 80.; Rüffert eset, C-346/06., para. 33–34.; Bizottság vs Luxembourg eset, C-319/06., para 26.; Rani eset, C-298/09., para. 45.

⁶⁴ Amit a kiküldetési irányelv kifejezetten meg is követel, lásd 5. cikk.

⁶⁵ Mfv.I.10.047/2015/03., Mfv.I.10.057/2009/04., Mfv.I.10.166/2015/3., Mfv.I.10.343/2014/5., Mfv.I.10.344/2012/5., Mfv.II.10.388/2014/8., Mfv.I.10.568/2016/10., Mfv.II.10.609/2013/07., Mfv.II.10.752/2013/4.

⁶⁶ Rózsavölgyi Bálint is az itt leírtakat nevezi a magyar bíróságok előtt előforduló tipikus kiküldetési tényállásnak. RÓZSAVÖLGYI Bálint (2018): A kiküldetés és a külföldi munkavégzés elhatárolásának egyes kérdései. In BANKÓ Zoltán–BERKE Gyula–TÁLNÉ MOLNÁR Erika: *Quid Juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Kúria, PTE Állam- és Jogtudományi Kar, Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, Budapest–Pécs, 410.

venni, illetve a szabadság megváltásával kapcsolatos igénynél kérdéses, a fogadó állam joga mennyi szabadságot biztosít és arra milyen díjazást. Ha ugyanis a fogadó állam joga e kérdésekben a magyarnál kedvezőbb, akkor a jogvitát az alapján kell elbírálni. Erre azonban egyik esetben sem került sor.

Az esetek egy része az EU csatlakozást közvetlenül követő évekből származik.⁶⁷ Hangsúlyozni kell, hogy bár ezek a csatlakozást követő átmeneti időszakot érintik, a kiküldetésekre alkalmazandó jog szempontjából nem esnek eltérő elbírálás alá. A Csatlakozási Szerződés ugyan lehetővé tette, hogy egy összesen hétéves periódusra a tagállamok korlátozzák Magyarország tekintetében a munkavállalók szabad mozgását, illetve – Németország és Ausztria vonatkozásában – a szolgáltatásnyújtás keretében megvalósuló kiküldetéseket.⁶⁸ Ám ez csak az említett alapszabadságok korlátozását tette lehetővé (például munkavállalási engedély megkövetelésével), de nem azt jelentette, hogy a kiküldött munkavállalókra ne kellene a kiküldetési irányelvet alkalmazni.

9. A külföldi jog mellőzésének lehetséges okai

Kérdéses, hogy a bíróságok a fenti ügyekben miért nem alkalmazták a fogadó állam jogát, illetve miért nem az officialitás elvét követték, amely a jogirodalom egységes álláspontja alapján lényegében már az 1952. évi Pp. hatályba lépésétől kötelező lenne. Az alábbiakban ennek lehetséges magyarázatait tekintem át.

(1) Kézenfekvő magyarázat, hogy az ügyben a külföldi jog alkalmazandó ugyan, de egyszerűen nem releváns. Például, a munkaviszony jogellenes megszüntetése tárgyú perben nincs olyan, a kiküldetési irányelv 3. cikke által felhívott szabály, amelyet a külföldi jogból alkalmazni kellene. Hasonlóan, az elmaradt munkabér iránti követelésnél nincs jelentősége a fogadó állambeli minimális bérszintnek, mivel a felek annál magasabb bérben állapodtak meg, ezért a felperes sem hivatkozik rá. Természetesen nem lehet kizárni, hogy egyes ügyekben ez volt a helyzet. Ha azonban abból indulunk ki, hogy a kiküldő munkáltató számára éppen az alacsonyabb költséggel járó magyar munkajogi szabályok biztosítják a versenyelőnyt egy nyugati tagállamba irányuló szolgáltatásnál, akkor ebből következően a fogadó állam jogának alkalmazása az esetek jelentős részében kedvezőbb lenne a munkavállalóra. Gyakorlati szempontból ezért ez a magyarázat nem meggyőző.

Az alábbi, németországi munkavégzéssel összefüggő bérvitát az mutatja, hogy a bíróságok a fenti megfontolások helyett egyszerűen nem vettek tudomást a kiküldetésre vonatkozó szabályozásról. A tényállás szerint a lakatos munkakörű munkavállaló 2006. december 1-jétől 2007. augusztus 7-éig dolgozott a magyar munkáltató alkalmazásában, Németországban. A felek akként állapodtak meg, hogy „külföldi kereset” címén a németországi besorolásnak megfelelő ellátmányt fizet a

⁶⁷ Lásd például Mfv.I.10.057/2009/04., Mfv.II.10.388/2014/8., Mfv.I.10.568/2016/10. Mfv.II.10.609/2013/07., Mfv.II.10.752/2013/4.

⁶⁸ Csatlakozási Szerződés X. melléklet (1–13) bek. Ezeket a korlátozásokat az új tagállamokból beáramló munkaerőtől való félelem indokolta, ami azonban inkább bizonyult politikai, lélektani tényezőnek, mint valós gazdasági szempontnak. MARTONYI János (2006): Magyarország csatlakozása az Európai Unióhoz. In: BERKE Barna – BOYTHA György – DIENES OEHM Egon – KIRÁLY Miklós – MARTONYI János: *Az Európai Közösség kereskedelmi joga*. Complex Kiadó, 462–463., 468–469., 478.

munkáltató nettó jövedelem címén”. A perben egyebek mellett az volt vitatott, hogy ez pontosan milyen összegű díjazást jelentett. Miközben a tényállásból megállapíthatóan kiküldetésről volt szó, sem az eljáró bíróságok, sem a felek nem hivatkoztak arra, hogy a kiküldetési irányelv alapján ezt alapvetően a minimális bérszintre vonatkozó német jogszabályok és általánosan alkalmazandó kollektív szerződés alapján kell meghatározni.⁶⁹ Ehelyett – a bizonyítottság hiánya miatt – a Kúria a következő tájékoztatással kötelezte új eljárásra az elsőfokú bíróságot: „amennyiben a számítás alapjául a bíróság nem fogadja el a felperes által újsághirdetéseiben megjelölt lakatos munkavállalóra vonatkozó nettó németországi munkabért, lehetőség van – adott esetben a külföldi hatóság megkeresésével – tájékoztatást kérni arra vonatkozóan, hogy Németországban, a felperes munkavégzési helyén, mennyi volt a perbeli időszakban egy lakatos végzettségű, a felperessel hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló németországi órabére.”⁷⁰

A Kúria tehát nem a németországi minimális bérszintet kereste, a kiküldetésre vonatkozó jogszabályok alapján, hanem ténykérdésként kezelte az irányadó munkabért, a munkaszerződésben foglalt kikötés alapján. Márpedig, függetlenül a bizonyítás eredményétől, a bíróság nem ítélt meg a német minimális bérszintnél alacsonyabb összegű díjazást a munkavállaló számára, amelyet ezért külön vizsgálni kellett volna. Hasonló kérdést vetett fel két további ügy, ahol a felek a kiküldetésről szóló megállapodásban azt kötötték ki, hogy a németországi munkavégzés idejére a munkavállaló a német bértarifa megállapodás alapján kap díjazást.⁷¹ Ezekben az esetekben sem a német minimális bérszint került alkalmazásra, az irányelv alapján, hanem a német kollektív szerződés, és kizárólag csak a munkaszerződésben foglalt kikötés miatt.

(2) Egy további lehetséges magyarázat a külföldi jog nem alkalmazására, hogy a bíróságok továbbra is a kiküldetésekkel kapcsolatos korábbi gyakorlatukat követték, miszerint kiküldetés esetén a munkaviszonyra a magyar jog marad irányadó.⁷² Ennek azonban ellentmond, hogy az 1992. évi Mt. – szemben a hatályos megoldással – kifejezetten rendelkezett arról, hogy a belföldi munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállaló külföldi kiküldetése esetén mely szabályokat kell alkalmazni a fogadó állam jogából.⁷³ Így 2012. július 1-jéig – az Mt. hatályba lépéséig – a külföldi jog alkalmazására volt kifejezett szabály a belső jogban. Így az akkor is kötelező lett volna, ha az irányelv közvetlen hatályára vonatkozó fenti fejtegetést a bíróságok nem osztják.

(3) A külföldi jog nem alkalmazása indokolható azzal is, hogy a kiküldetési ügyekben az érintett felek maguk sem kifogásolták, hogy jogvitájukat az eljáró bíróságok csak a hazai jog alapján bírálták el. Ha a felek ráutaló magatartással elfogadják, hogy az eljáró bíróságok nem alkalmazzák a külföldi jogot, az tekinthető egy hallgatólagos mellőzési kérelemnek.⁷⁴ Ha azonban elfogadjuk, hogy a magyar jog az officialitás elvét követi, ezt az értelmezést el kell vetnünk, különösen munkaügyi perekben. A kiküldetési

⁶⁹ Kiküldetési irányelv 3. cikk (1) bek. c) pont és (8) bek.

⁷⁰ Mfv.I.10.057/2009/04.

⁷¹ Mfv.II.10.505/2013/6., Mfv.II.10.529/2010/16.

⁷² Amint azt az Nmjtvr. 51. § (2) bek. a) pontja is kimondta.

⁷³ 1992. évi Mt. 106/A. § (5) bek.

⁷⁴ Nmjtvr. 9. §, SZABÓ 2016, 66.

irányelv ugyanis kifejezetten a gyengébb félre, a munkavállalóra kedvezőbb szabályok alkalmazását írja elő a külföldi jogból. Ettől a külföldi jogot hivatalból alkalmazó bíróság véleményem szerint nem tekinthet el, a munkavállaló „hallgatólagos kérelme” alapján, amely ráadásul rá nézve kimondottan hátrányos. Véleményem szerint ez akkor is így van, ha a külföldi jog megállapítása nehézségekkel jár, és a bíróság ezért bírálná el az esetet inkább a hazai jog alapján.⁷⁵

(4) Egy negyedik lehetőség, hogy a bíróságok észlelték a nemzetközi elemet a tényállásban, majd a nemzetközi magánjogi szabályok alapján jutottak el a magyar joghoz, és ezért nem került sor a külföldi jog alkalmazására. Az elemzett esetekben jogválasztásról nem volt szó, ezért ezt csak valamely kapcsolószabállyal lehetne alátámasztani. Ám olyan kapcsolószabály nincs a Róma I. Rendeletben (sem az Nmjtvr.-ben), amely ezekben az esetekben kizárólag a magyar jog alkalmazásához vezetne el. Mivel a rendszeres munkavégzési hely megállapítható, az alkalmazó telephelyet nem kell vizsgálni. Egyedül a kitérő szabály (szorosabb kapcsolat elve) alapján lehetne arra hivatkozni, hogy a munkaszerződés összességében szorosabb kapcsolatot áll a magyar joggal, mint a munkavégzés helye szerinti állam jogával.⁷⁶ A Bíróság gyakorlata elvileg nem zárja ki, hogy annak ellenére a magyar jogot tekintsük a munkaszerződéshez szorosabban kapcsolódó jognak, hogy e tényállásokban egyértelműen megállapítható a rendszeres munkavégzés helye.⁷⁷ Véleményem szerint erre az értelmezésre azonban a kiküldetési irányelv miatt nincs lehetőség. Az uniós jog ugyanis világosan kijelöli, hogy ezekben a tényállásokban – minden további kapcsolóelvre tekintet nélkül – kötelező a fogadó állam kijelölt szabályainak alkalmazása, feltéve, hogy ez a munkavállalóra kedvezőbb. Ha ezt a szorosabb kapcsolat elve felülírhatná, az kiüresítené a kiküldetési irányelvet.

(5) Végül, fel kell vetni, hogy az elemzett ügyekben nem valósult meg valódi kiküldetés, és ezért nem került sor a kiküldetési irányelv alkalmazására. A munkavállalók ugyanis tipikusan egy percet sem dolgoztak Magyarországon, a munkába lépés már külföldön történt, és a hazautazásra is csak a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) került sor. Természetesen csak az eset összes körülményei alapján lehet megállapítani, hogy a munkavállalók esetleg nem kiküldetés keretében dolgoztak külföldön, hanem az volt a rendszeres munkavégzési helyük.⁷⁸ Ezt a kérdést a bíróságok kifejezetten nem vizsgálták, a felülvizsgálati határozatokban ismertetett tényállások alapján pedig ezt nem lehet kétséget kizáróan megállapítani. Mindenesetre emlékeztetni kell arra, hogy nem zárja ki a kiküldetést önmagában az, hogy a külföldi munkavégzést megelőzően belföldön nem volt teljesítés, ha egyébként a felek szándéka ideiglenes külföldi foglalkoztatásra irányult, a munkáltatónak pedig van érdemi belföldi tevékenysége is. A „csalárd kiküldetések” vizsgálata rendkívüli körülmétekintést igényel. Például, a letelepedés államában végzett csekély jelentőségű tevékenység oka lehet az is, hogy a vállalkozás újonnan jött létre, vagy piaci okokból veszítette el hazai megrendelőit, illetve a szervezet eddigi méretéhez képest szokatlanul

⁷⁵ BURIÁN László (2016): A jogrendszerek versenye és a nemzetközi magánjog. *Iustum Aequum Salutare*, 2016/3., 59.

⁷⁶ Róma I. Rendelet 8. cikk (4) bek., Nmjtvr. 51. § (2) bek.

⁷⁷ Schlecker ügy, C-64/12.

⁷⁸ Ahogyan azt a végrehajtási irányelv 4. cikke is előírja.

nagy munkát nyert el külföldön. Egy kifejezetten „olcsó munkaerőt” kínáló, kelet-európai szolgáltató gyakorlatát sem lehet eleve visszaélésszerűnek tekinteni. E cégeknek nagyon is érdemi tevékenységet kell végezniük a letelepedés helye szerinti államban ahhoz, hogy folyamatosan kellő létszámú, megfelelő képzettségű munkavállalót tudjanak más tagállambeli ügyfelek rendelkezésére bocsátani.

A jogi szabályozás ezért óvatosan közelít ezekhez a tényállásokhoz, az eset összes körülményének mérlegelését írva elő. A postafiók cégekkel szembeni fellépést szorgalmazó végrehajtási irányelv is csak példálózó jelleggel ad szempontokat e tényállások megítéléséhez, hangsúlyozva, hogy mindig mérlegelni kell az eset összes körülményét.⁷⁹ Hasonlóan, a szociális biztonsági rendszerek koordinációjában annak megítélésénél, hogy a munkáltató a letelepedése szerinti tagállamban végzi-e „szokásosan” a tevékenységét, az adott vállalkozás által folytatott tevékenységek minden jellemző ismértvét figyelembe kell venni. A releváns ismérveknek kapcsolódniuk kell az egyes munkáltatók egyedi jellemzőihez és a tevékenységek valódi jellegéhez.⁸⁰ Véleményem szerint a kiküldetések kapcsán is irányadónak tekinthető a nemzetközi magánjog azon alapelve, hogy önmagában a legkedvezőbb jog megkeresése nem csalárd magatartás a felek részéről, sőt a belső piaci integráció természetes velejárója. Azaz, főszabályként a felek szabadságából kell kiindulni, amihez képest a visszaélésszerű magatartások jelentik a kivételt.⁸¹

Egyébként pedig rá kell mutatni, hogy az sem mentesítené az eljáró bíróságokat a külföldi jog alkalmazása alól, ha a „csalárd kiküldetés” lenne megállapítható. Ha ugyanis nem alkalmazhatóak a kiküldetés szabályai, akkor a rendszeres munkavégzési hely külföldön van, ezért pedig a külföldi állam joga irányadó a munkaviszonyra, és a magyar jog alkalmazásának nincs helye.⁸² Azaz, ebben az esetben teljes egészében a külföldi jog alapján kellene eljárni a jogvitában, nem csak a kiküldetési irányelv által kijelölt körben.

Összegezve, álláspontom szerint nem adható meggyőző magyarázat arra, hogy a kiküldetési tényállásokra a magyar bíróságok miért nem alkalmazták a kiküldetési irányelvet. Meglátásom szerint kiküldetés esetén a magyar bíróságnak hivatalból kell alkalmaznia a fogadó állam jogából a kiküldetési irányelv 3. cikke által felhívott szabályokat. Az alkalmazandó jog ugyanis hivatalból veendő figyelembe, a kiküldetési irányelv 3. cikke pedig közvetlenül hatályosnak tekinthető.

10. Három eset, három értelmezés: a munkavédelmi szabályok hatálya

A kiküldetések körüli jogalkalmazói bizonytalanságot jól mutatja három, a munkavédelmi szabályok hatályával kapcsolatos eset. Ezekben az ügyekben a magyar

⁷⁹ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/67/EU irányelve (2014. május 15.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv érvényesítéséről és a belső piaci információk rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről szóló 1024/2012/EU rendelet (az IMI-rendelet) módosításáról (a továbbiakban: végrehajtási irányelv) 4. cikk.

⁸⁰ Az Európai Parlament és a Tanács 987/2009/EK rendelete (2009. szeptember 16.) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendelet végrehajtására vonatkozó eljárás megállapításáról 14. cikk (2) bek.

⁸¹ BURIÁN 2016, 60–61.

⁸² Róma I. Rendelet 8. cikk (2) bek. RÓZSAVÖLGYI 2018, 410.

munkáltató magyar munkavállalója németországi munkavégzési helyen dolgozott, ahol a munkájával összefüggésben baleset érte. Két esetben a magyar egészségbiztosítási szerv emiatt megtérítési igénnyel lépett fel a munkáltatóval szemben, és a magyar munkavédelmi szabályok megszegése okán kötelezte a munkavállalónak nyújtott baleseti ellátások megtérítésére.⁸³ A harmadik esetben hazatérése után a munkavállaló kezdeményezett munkavédelmi hatósági eljárást a magyar hatóság előtt, kivizsgálandó balesete körülményeit.⁸⁴ Mindhárom ügyben kérdéses volt, hogy mely ország munkavédelmi szabályai irányadóak az ügyre, és milyen alapon. A harmadik ügyben emellett kérdéses volt, hogy van-e joghatósága a magyar hatóságnak a Németországban bekövetkezett baleset kivizsgálására.

A megtérítési igényekkel kapcsolatos ügyekben a Kúria abból indult ki, hogy a munkaviszonyra és a munkavédelmi kérdésekre irányadó jog meghatározása azonos szabályok alapján történik. A munkavédelmi jogszabályok ugyanis kihatnak a munkaviszony tartalmára.⁸⁵ „A munkavédelmi normákból eredő jogok és kötelezettségek a munkajogviszony tartalmi elemét képezik, így azt, hogy a feleknek a külföldi elemet tartalmazó jogviszonyukban mely állam anyagi munkavédelmi normáit kell betartaniuk – e tárgyban rendelkezést adó törvény, nemzetközi szerződés hiányában – ugyanazon nemzetközi magánjogi szabály (az Nmjtvr.) alapján kell meghatározni, mint amelyet alkalmazni kell a munkajogviszonyukra irányadó jog kiválasztása során. [...] A megtérítési igények érvényesítése során a foglalkoztatón számon kért munkavédelmi kötelezettségek nem különböznek és nem választhatók el azoktól a kötelezettségektől, amelyek a munkáltatót a munkajogviszony alapján a munkavállaló irányában terhelik.”⁸⁶

Az elvi kiindulópont leszögezése után ugyanakkor a Kúria egyik esetben sem határozta meg maga az alkalmazandó jogot, és nem tért ki arra, hogy a perbeli időben hatályos Nmjtvr. kapcsolószabályainak alkalmazásával melyik ország joga lenne irányadó. A nem kellően feltárt tényállás miatt mindkét ügyben az elsőfokú bíróságot kötelezte az alkalmazandó jog pontos meghatározására, megismételt eljárás keretében. Ehhez támpontokat adva, az egyik esetben – helyesen – felhívta az 1992. évi Mt. kiküldetésekre vonatkozó 106/A. §-át, kiemelve, hogy a perbeli külföldi munkavégzésre irányadó anyagi jogot e speciális szabály alapján kell meghatározni, ha külföldre irányuló kiküldetésről, kirendelésről, vagy munkaerő-kölcsönzésről van szó.

A másik – két évvel későbbi – ítéletben viszont a kiküldetésre vonatkozó szabályozásra már egyáltalán nem hivatkozott. Ehelyett a Kúria azt elemezte, hogy a felek közötti megállapodások egyaránt előírták a felek számára a magyar és a német munkavédelmi és egyéb szabályok betartását. Ez két okból is tévútnak tűnik. Egyrészt, jól láthatóan nem volt szó világos jogválasztásról, ilyen következtetést a Kúria sem vont le. Másrészt, a kiküldetési irányelv mellett amúgy is irreleváns lenne a felek jogválasztása, a fogadó állam (Németország) munkavédelmi szabályai ugyanis mindenképpen alkalmazandóak lennének, ha azok a magyar jognál kedvezőbbek.⁸⁷

⁸³ Mfv.III.10.481/2010/3., Mfv.III.10.947/2009/4.

⁸⁴ Mfv.I.10.824/2016/3.

⁸⁵ Mfv.III.10.947/2009/4. 5. oldal 2. bekezdés.

⁸⁶ Mfv.III.10.481/2010/3. 4. oldal 2. és 3. bekezdés.

⁸⁷ Kiküldetési irányelv 3. cikk (1) bek. e) pont.

A két ítélet mindazonáltal megalapozott annyiban, hogy az elsőfokú bíróság által feltárt tényállás alapján – legalábbis a felülvizsgálati határozatban ismertetettek szerint – valóban nem lehet kétséget kizáróan megállapítani, hogy kiküldetésről volt-e szó. A megismételt eljáráshoz adott kioktatásból viszont sajnálatosan hiányoznak a feltárandó kérdésekre vonatkozó világos utasítások (elsősorban a kiküldetés fogalmi elemeinek kiemelése, és az abból levonható jogi következtetésekre utalás).

A harmadik ügyben a Kúria teljesen más logikát követett, és úgy foglalt állást, hogy a németországi munkavégzés mellett a magyar munkavédelmi szabályok egyáltalán nem irányadóak. Az indokolás szerint: „A Róma I. rendelet alapján a munkavédelem anyagi jogi szabályai tekintetében nincs jogválasztás, ezek imperatív szabályok, azaz a felek jogviszonyában jelen esetben a német munkavédelmi anyagi jog az irányadó.”⁸⁸ Ez az érvelés több ponton is téves. Egyrészt, semmivel nem támasztja alá, hogy a munkavédelmi szabályok egésze miért minősülne feltétlen érvényesülést kívánó szabálynak. Másrészt, még ha el is lehetne fogadni, hogy a munkavédelmi szabályok imperatív jellegűek, azokat a magyar eljáró bíróságnak nem kötelező figyelembe vennie. A Róma I. Rendelet ugyanis a szerződés teljesítése helyén irányadó imperatív szabályok alkalmazását nem teszi kötelezővé, hanem az eljáró bíróság mérlegelésétől teszi függővé.⁸⁹ Maga a Kúria sem támasztotta alá az idézett megállapítását semmilyen pontosan megjelölt jogszabályhellyel, csak általában hivatkozott a Róma I. Rendreletre. Kétségtelen, hogy a magyar munkajogban is kétséges az „imperatív rendelkezések” meghatározása, ehhez normatív vagy a bírói gyakorlattól származó iránymutatás egyáltalán nincs. A hazai szakirodalomban is csak elvétve találunk – érdemi indokolás nélküli – kísérleteket a fogalom meghatározására, illetve az Mt.-ből imperatívnek minősülő szabályok felsorolására.⁹⁰ A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Met.) is csak annyit rögzít, hogy a munkaügyi ellenőrzés kiterjed az Mt. hatálya alá nem tartozó munkáltatóra, a nemzetközi magánjog szabályai szerinti imperatív rendelkezések, valamint azon jogszabályi rendelkezések tekintetében, amelyekről az Mt. szabályai szerint megállapodás útján nem lehet eltérni.⁹¹ A két kategóriát (imperatív és kógens szabályok) tehát – helyesen – elkülönítette a jogalkotó, ám nem adott közelebbi meghatározást ahhoz, hogy a munkaügyi hatóság ellenőrzési hatáskörébe tartozó munkajogi szabályok közül melyek lehetnek „imperatív rendelkezések”, és így az Mt. hatálya alá nem eső munkáltatón is számon kérhetők.

⁸⁸ Mfv.I.10.824/2016/3. (36) bek.

⁸⁹ Róma I. Rendelet 9. cikk.

⁹⁰ Az Mt. hatályára vonatkozó szabályok szerint, a XIX. és XX. fejezetet mindig alkalmazni kell, ha a munkáltató székhelye vagy önálló telephelye Magyarország területén van [Mt. 3. § (3) bek.]. Ebből levonható az a következtetés, hogy az itt meghatározott rendelkezések (a kollektív munkajog alapjai és az üzemi tanácsra vonatkozó szabályok) imperatívák (HORVÁTH István – SZLADOVNYIK Krisztina (2014): *Munka Törvénykönyve 2014*, Vezinfó, 2014, 14.; RÓZSAVÖLGYI 2018, 408.). Cséffán József az imperatív szabályok körébe sorolja a felmondási tilalmakat és a munkabér védelmére vonatkozó rendelkezéseket (CSÉFFÁN József (2016): *A Munka Törvénykönyve és magyarázata*. Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 10.). Kovács Szabolcs és Takács Gábor a fiatalokkal foglalkozókkal szemben az Mt. 44/A. §-ában rögzített feltételeket említi, mint az imperatív szabály példáját (KOVÁCS–TAKÁCS 2018, 161.).

⁹¹ Met. 3/B. § (1) bek. g) pont.

Visszatérve az elemzett kúriai ügyhöz, az ítéletben fel sem merült a kiküldetési irányelvre való hivatkozás, amely viszont nem lenne megkerülhető az alkalmazandó munkavédelmi szabályok meghatározásában. Az indoklás mindemellett láthatóan meglehetősen sommás, ami legfeljebb annyival menthető, hogy mivel a Kúria szerint a munkavédelmi hatóságnak nem volt joghatósága az adott ügyben (lásd alább), így az alkalmazandó jog kérdése másodlagos volt. Más kérdés, hogy a végkövetkeztetés ettől még helyes. A német munkavédelmi szabályok alkalmazása azonban nem a Róma I. Rendeleten, hanem a kiküldetési irányelven alapulhat – feltéve, hogy azok a magyar szabályoknál a munkavállalóra kedvezőbbek –, amire viszont az eljárásban sem a felek, sem a bíróságok nem hivatkoztak.

A munkavédelmi hatósági eljárás kapcsán a joghatóság kérdésében a Kúria helyesen mutatott rá, hogy a szerződésre alkalmazandó anyagi jog meghatározása – amelyre a Róma I. Rendelet irányadó – független kérdés attól, hogy az adott ügyben melyik ország munkavédelmi hatósága járhat el. A magyar hatóságok joghatóságának hiányát két szabályra alapozta. Egyrészt, a közigazgatási eljárás perbeli időben hatályos szabályai szerint, a magyar állampolgár Magyarországon nyilvántartásba vett jogi személy vagy jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet, ügyfél hatósági ügyében – ha jogszabály eltérően nem rendelkezik – Magyarország területén a magyar hatóság jár el.⁹² Másrészt, a munkavédelmi törvény saját hatályát akként határozza meg, hogy szabályai a magyarországi munkavégzésre vonatkoznak kivéve, ha törvény, nemzetközi szerződés, ez utóbbi hiányában a nemzetközi magánjog szabálya másként rendeli.⁹³ Ez utóbbi szabályt az elsőfokú bíróság „a közigazgatási szervek joghatóságaként is felfogható területi hatályként” értékelte, amellyel – úgy tűnik – a Kúria is egyetértett.⁹⁴ Összegezve, véleményem szerint ezekben az ügyekben az eljáró bíróságoknak mindenekelőtt azt kellett volna vizsgálni, hogy az uniós jogi értelemben vett kiküldetésről van-e szó. Ha a válasz igen, azzal a kiküldetési irányelv alapján a fogadó állam munkavédelmi szabályai válnak alkalmazandóvá, feltéve, hogy a magyar előírásoknál a munkavállalóra kedvezőbbek. Ha a válasz nemleges, akkor az alkalmazandó jogot a Róma I. Rendelet kapcsolószabályai alapján kell megállapítani, amely során valószínűleg a rendszeres munkavégzés helyének lenne üggyöntő jelentősége, ami megint csak a fogadó állam jogának alkalmazásához vezet el.

11. Szociális biztonsági koordináció: bizonytalan gyakorlat

⁹² A közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény 18. § (1) bek.

⁹³ A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 10. §.

⁹⁴ Nem hivatkoztak ugyanakkor a bíróságok arra (a perbeli időben is hatályos) szabályra, miszerint ha a magyarországi székhelyű munkáltató munkavállalóját külföldi kiküldetés során éri munkabaleset, a kiküldő munkáltató köteles a magyar szabályok szerinti bejelentési és nyilvántartási kötelezettséget teljesíteni (1993. évi XCIII. törvény 69. §). Ugyanakkor ebből a szabályból nem következik, hogy a magyar hatóság külföldön helyszíni ellenőrzést folytathatna le. DUDÁS Katalin – RÁTKAI Ildikó (2017): Kiküldetés az EU-n belül – jogalkalmazási dilemmák a gyakorlatban. Munkajog, 2017/1., 35.

Az uniós jog e területe is külön kezeli a kiküldött munkavállalókat, de más logika alapján.⁹⁵ A szociális koordináció szempontjából a kiküldetés fogalma megfeleltethető a kiküldetési irányelv definíciójának: egy munkavállaló elhagyja a szokásos munkavégzési helyét, és munkáltatója nevében átmenetileg egy másik tagállamban végez munkát. A kiküldetés ideiglenessége itt azonban pontosan meghatározott, 24 hónapban maximalizált. Nem minősül továbbá kiküldetésnek, ha az egy másik kiküldött munkavállaló leváltása céljából történik.⁹⁶

A tényállás lényegi elemeiben tehát megfelel az irányelvi fogalomnak. Mégis, a részletszabályokból eredően számos eset elképzelhető, hogy egy munkavállaló a szociális biztonsági koordináció szempontjából kiküldött munkavállaló lesz, de munkajogi szempontból nem. Például, nem szolgáltatásnyújtás keretében, hanem képzés céljából utazik a másik tagállamba. A fordított eset is lehetséges: egy 24 hónapot meghaladó kiküldetés esetén a munkavállaló a kiküldetési irányelv hatálya alá esik, de az ideiglenességi korlát átlépése miatt már a fogadó állam szociális biztonsági rendszerének hatálya alá kerül.

A szociális biztonsági koordináció egyik alapelve, hogy a nemzetközi tényállásoknál mindig világosan meghatározható legyen, mely tagállam jogrendszerét kell alkalmazni a munkavállalóra, azzal, hogy egy időben mindig csak egy alkalmazandó jogrendszer lehet. Ez főszabály szerint a munkavégzés helye szerinti jog (*lex loci laboris*).⁹⁷ Kiküldetések esetén azonban a munkavállaló a kiküldő állam szociális biztonsági rendszerének hatálya alatt marad.⁹⁸ Nincs szó tehát két jogrendszer párhuzamos alkalmazásáról, mint a kiküldetési irányelvnél. Fontos különbség van a két jogterület között a személyi hatály tekintetében is. Egyrészt, a szociális biztonsági rendszerek koordinációja az önfoglalkoztatókra is kiterjed, másrészt a „munkavállaló” fogalmát a kiküldő tagállam joga szerint kell értelmezni,⁹⁹ azaz éppen fordítva, mint a kiküldetési irányelv szerint.

A kiküldetések munkajogi és társadalombiztosítási jogi megítélésének elkülönítése markánsan megjelenik a magyar joggyakorlatban is. Egy esetben 2009 őszén 157 fő román mezőgazdasági munkás foglalkoztatására került sor Magyarországon. A munkavállalók egy román munkáltatóval álltak munkaviszonyban. A munkaügyi hatóság engedély nélküli foglalkoztatást állapított meg, mivel a román munkavállalók Romániában fennálló biztosítási jogviszonyát – E101-es igazolások hiányában – a szolgáltatás magyar fogadója nem tudta igazolni. Ezért a tényállást nem kiküldetesként, hanem a román munkavállalók egyéni magyarországi munkavállalásaként ítélte meg, ami munkavállalási engedély nélkül nem volt lehetséges. Ezzel szemben az ügyben a munkaügyi bíróság és a Kúria is úgy foglalt állást, hogy az uniós jogi értelemben vett kiküldetésnek nem fogalmi eleme a munkavállaló biztosítási státuszának kérdése. A

⁹⁵ Az összehasonlításához lásd: Frans PENNING (2006): Posting and Social Security Coordination. In: Roger BLAINPAIN (szerk.): *Freedom of Services in the European Union: Labour and Social Security Law. The Bolkestein Initiative. Bulletin of Comparative Labour Relations* 2006, 252–253.; FEKETE Sára (2018): The Challenges of Defining Posted Workers. *Hungarian Labour Law E-Journal*, hllj.hu, 2018/01., 38–40.

⁹⁶ Az európai parlament és a tanács 883/2004/EK rendelete (2004. április 29.) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról 12. cikk.

⁹⁷ 883/2004/EK rendelet 11. cikk (1) bek.

⁹⁸ 883/2004/EK rendelet 12. cikk.

⁹⁹ 883/2004/EK rendelet 1. cikk a–b) pontok, 12. cikk.

perbeli időben hatályos jogszabályok pedig a kiküldött munkavállaló magyarországi foglalkoztatásához nem írtak elő munkavállalási engedélyt.¹⁰⁰ Mivel a kiküldetés fogalmi elemei fennálltak, a munkavállalási engedély hiánya – önmagában a román munkavállalók romániai biztosításának rendezetlensége miatt – nem volt a magyar fél terhére róható.¹⁰¹ Más kérdés, hogy emiatt viszont a társadalombiztosítási szerv jogosult lett volna szankciót alkalmazni.

Egy másik esetben viszont sajnálatosan kifejezetten téves végső döntés született a kiküldött munkavállaló társadalombiztosítási státusza tekintetében.¹⁰² A tényállás szerint a munkavállaló egy magyar kölcsönbeadóval állt munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyban, amelynek keretében 2007 nyarán Szlovákiában, egy ottani kölcsönvevőnél dolgozott. A magyar egészségbiztosítási szerv erre az időszakra törölte a munkavállaló biztosítási jogviszonyát, mivel álláspontja szerint ez alatt az idő alatt Szlovákiában minősült biztosítottnak. A hatóság határozatát azzal támasztotta alá, hogy – a perbeli időben hatályos – uniós koordinációs rendelet alapján a munkavállaló a tényleges munkavégzés helyén minősül biztosítottnak, akkor is, ha egy másik tagállam területén rendelkezik lakóhellyel, vagy ha az őt alkalmazó vállalkozás székhelye egy másik tagállam területén található.¹⁰³ A munkaügyi bíróság nem osztotta ezt az álláspontot, kiemelve – az uniós rendelet azonos cikkére hivatkozva –, hogy a munkavállaló Magyarországon állt alkalmazásban. Egyben megállapította, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében végzett tevékenység nem minősül kiküldetésnek, ezért a koordinációs rendeletben meghatározott kivételek közül a kiküldetésre vonatkozó szabályok nem alkalmazhatók. Végül, a Kúria a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte, és az egészségbiztosítási szerv határozatával egyetértve megállapította, hogy a munkavállaló Magyarországon nem minősült biztosítottnak. A kiküldetésre vonatkozó szabályok kizárásáról – erre vonatkozó felülvizsgálati kérelem hiányában – nem foglalt állást, csupán azt szögezte le, hogy a két tagállamra kiterjedő tevékenységet folytató munkáltatókra vonatkozó kivétel a jelen ügyben nem volt alkalmazandó.¹⁰⁴

Jól láthatóan, az ügyben éppen az alkalmazandó jog kérdésére választ adó szabály nem került alkalmazásra. Pontosabban, az elsőfokú bíróság éppen azt szögezte le, hogy a kiküldetésre vonatkozó speciális rendelkezés az adott ügyre nem irányadó. Ezzel szemben az Európai Bíróság következetes – és a perbeli időszakban már hét éve élő – gyakorlata alapján világos, hogy a munkaerő-kölcsönzés is kiküldetésnek minősül a szociális biztonsági rendszerek koordinációja szempontjából. A Fitzwilliam (FTS) eset¹⁰⁵ tényállása szerint egy ír cég kölcsönzött munkavállalókat foglalkoztatott Írországból és Hollandiából. Valamennyi munkavállalója ír állampolgár volt, akik Írországból rendelkeztek lakóhellyel, és akikkel a munkaszerződést is itt kötötték meg.

¹⁰⁰ A Magyar Köztársaság által a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek tekintetében alkalmazott, a munkaerő szabad áramlásával összefüggő átmeneti szabályokról szóló 355/2007. (XII. 23.) Korm. rendelet 1. § (2) bek.

¹⁰¹ Mfv.III.10.142/2012/05., előzménye: Mfv.II.10.763/2010/4.

¹⁰² Mfv.III.10.705/2011/4.

¹⁰³ A Tanács 1408/71/EGK Rendelete (1971. június 14.) a szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra és családtagjaikra történő alkalmazásáról, 13. cikk (2) bek. a) pont.

¹⁰⁴ 1408/71/EGK Rendelet 14. cikk 3. pont.

¹⁰⁵ C-202/97.

Az ír cég a Hollandiába kiküldött (kölsönzött) munkavállalói után nem a holland, hanem az ír szabályok szerint fizette a társadalombiztosítási járulékokat. Ezt a gyakorlatot a holland hatóságok vitatták, mivel álláspontjuk szerint a cég Írországból nem végzett érdemi tevékenységet. 22 belső munkavállalója közül ugyanis csak ketten dolgoztak a holland irodában, 1993 és 1996 között pedig a cég bevételének nagyobbik részét Hollandiában szerezte. Az Európai Bíróság ítéletében a kiküldetésekre vonatkozó kivétel alkalmazásához egy további feltételt támasztott. Eszerint a szabály egy munkaerő-kölsönző vállalkozásra csak akkor alkalmazható, ha a székhelye szerinti tagállamban rendszeres, jelentős tevékenységet végez.¹⁰⁶ E feltétel mindig csak az eset összes körülményei alapján vizsgálható, az ítélet csak példálózó felsorolást adott az elbírálásnál figyelembe vehető szempontokról.¹⁰⁷

Ezt az értelmezést a Bíróság máig következetesen követi,¹⁰⁸ alkalmazását pedig később ki is bővítette. A Plum esetben általában is (nem csak a munkaerő-kölsönzés kapcsán) kimondta, hogy az ideiglenes kiküldetésekre vonatkozó kivételre nem hivatkozhat a munkáltató, ha tevékenysége a székhelye szerinti tagállamban kizárólag belső ügyintézési feladatokra korlátozódik, és minden érdemi tevékenységét a kiküldetés helye szerinti tagállamban végzi.¹⁰⁹ A Bíróság a Banks ügyben¹¹⁰ ugyanezt az elvet alkalmazta egy ideiglenesen más tagállamban dolgozó önfoglalkoztató esetére is. A kiküldő államban végzett érdemi tevékenység megkövetelése tehát ma már a joggyakorlat szerves része, amelyet a 2001/891/EK határozat is megerősített.¹¹¹

Az uniós joggyakorlat alapján tehát a perbeli magyar kölsönzött munkavállaló a magyar biztosítási rendszer hatálya alatt állt szlovákiai kikölsönzése alatt is.

12. Összegzés

A kiküldetés jelenleg az uniós munkajog talán legvitatottabb területe. Elég felidézni, hogy a kiküldetési irányelv közelmúltbeli módosításával szemben semmisségi eljárás van folyamatban,¹¹² az Európai Bíróságnak állást kell foglalnia a minimálbér szabályok

¹⁰⁶ Ehhez képest téves a hazai gyakorlatban a 2009/49. Adózási kérdés révén elterjedt álláspont, amely ezzel ellentétes következtetésre jut, és munkaerő-kölsönzésre nem tartja alkalmazhatónak az említett kivételt.

¹⁰⁷ Például, a székhely és központi ügyintézés helye, az alkalmazott belső munkavállalók létszáma, a kiküldött munkavállalók toborzásának helye, a kölsönnevőkkel való szerződéskötések helye, a munkaszerződésekre és a kölsönnevővel kötött szerződésekre alkalmazandó jog, a bevétel aránya stb. (C-202/97. para. 40., 43., 45.).

¹⁰⁸ Format eset, C-115/11. para. 32., Rijkdienst eset, C-2/05. para. 19.

¹⁰⁹ Plum eset, C-404/98. para. 21–23.

¹¹⁰ Banks eset, C-178/97. Egy önfoglalkoztató esetében az eredeti tagállamban végzett érdemi tevékenység lehetséges bizonyítékaiként jelölte meg a Bíróság, hogy az önfoglalkoztató a kiküldetés előtt is dolgozott az eredeti tagállamban, pontosan meghatározott feladatra szerződik a másik tagállamban, és fenntartja a feltételeit a visszatérésének, így különösen irodát működtet, fizeti a közterheket, tagja marad a szakmai szervezeteknek, kamaráknak stb. (para. 25–27.).

¹¹¹ A Migráns Munkavállalók Szociális Biztonságával Foglalkozó Igazgatási Bizottság 2001/891/EK határozata, amely lényegében a Bíróság esetjogát összegezve ad példákat is a kiküldetési kivétel alkalmazásához. Sőt, ugyanerről a töről ered a végrehajtási irányelvben foglalt szempontrendszer is, amely alapján vizsgálendő a kiküldő munkáltató érdemi tevékenysége a letelepedés helye szerinti tagállamban [végrehajtási irányelv 4. cikk (2) bek.].

¹¹² A Magyar Kormány a Bíróságon támadta meg a kiküldetési irányelv módosítását, lásd C-620/18.

alkalmazásáról a nemzetközi fuvarozási ágazatban dolgozók tekintetében,¹¹³ miközben a jogalkotó még tárgyalja az e kiemelt jelentőségű ágazatra vonatkozó speciális szabályokat,¹¹⁴ a szociális biztonsági rendszerek koordinációja is felülvizsgálat alatt áll,¹¹⁵ és nemsokára megkezdí munkáját az egyebek mellett éppen a kiküldetések ellenőrzésére hivatott Európai Munkaügyi Hatóság.¹¹⁶

Érdemes ezt a kiemelt érdeklődést összevetni azzal, hogy a hazai joggyakorlatot összegezve kijelenthetjük: a magyar bíróságok előtt gyakorlatilag nem érvényesülnek ezek az uniós szabályok. Többféle magyarázat is kínálkozik, hogy a joggyakorlat miért lép át az officialitás elvén, ha kiküldetésekről van szó, de egyik sem meggyőző. Úgy tűnik, a bírói gyakorlatban az a korábbi elv él tovább, hogy a kiküldetés nem változtat a rendszeres munkavégzési helyen, és így arra csak a hazai jog alkalmazandó. A joggyakorlat bizonytalanságai akkor is jól láthatóak, ha az ügyben kifejezetten felmerül az alkalmazandó jog kérdése, mint a bemutatott munkavédelmi és társadalombiztosítási ügyeknél. 15 évvel az uniós csatlakozás után is megállapíthatjuk, hogy a jogalkalmazóknak mélyrehatóbb ismeretekre van szüksége az írott uniós jog és annak gyakorlata tekintetében egyaránt. Hiába a jogalkotó által megteremtteni kívánt kényes egyensúly az érintettek érdekei között, ha a szabályok mégsem érvényesülnek a gyakorlatban.

¹¹³ European Commission – Press release (IP/16/2101). Transport: Commission takes legal action against the systematic application of the French and German minimum wage legislation to the transport sector. Brussels, 16 June 2016; European Commission – Press release (IP/17/1053). Road transport: Commission requests Austria to ensure its minimum wage legislation does not unduly restrict the internal market. Brussels, 27 April 2017.

¹¹⁴ COM(2017)278 final.

¹¹⁵ COM(2016) 815 final.

¹¹⁶ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1149 rendelete (2019. június 20.) az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásáról, a 883/2004/EK, a 492/2011/EU és az (EU) 2016/589 rendelet módosításáról, valamint az (EU) 2016/344 határozat hatályon kívül helyezéséről.