

Jogi melléklet

Külgazdaság, LXVIII. évf., 2024. november–december (106–128. o.)

A határon átnyúló egyéni munkaszerződésekre vonatkozó joghatósági szabályok fejlődése az Európai Unió Bírósága kapcsolódó esetjogának tükrében

NAGY IBOLYA*

A munkaszerződés sajátossága a jogviszony aszimmetrikus jellege, így nemzetközi munkaviszonyok esetén a munkavállaló többszörösen is a gyengébb fél, egyrészt a munkavállaló és a munkáltató közötti hierarchikus viszony alapján, másrészt azért, mert a határon átnyúló munkaszerződéseknél szükségképpen megjelenik egy nemzetközi elem (például a szokásos munkavégzés helye vagy a munkáltató telephelye), amely eltérhet a munkavállaló személyes jogától. Ha a nemzetközi magánjog nem korlátozná bizonyos mértékben a felek autonómiáját, akkor könnyen kialakulhatna egy olyan helyzet, amelyben a gazdasági és információs erőfölényben lévő munkáltató a jogválasztással olyan állam bíróságának joghatóságát vagy jogának alkalmazását kényszerítené a munkavállalóra, amelynek nemzeti joga csekélyebb védelmet biztosítana számára. A tanulmány az Európai Unió Bíróságának kapcsolódó esetjogán keresztül mutatja be a gyengébb felet védő intézkedések egyre markánsabb jelenlétét a joghatósági szabályokban.

Journal of Economic Literature (JEL) kódok: J61, J83, K31, K33.

Kulcsszavak: joghatóság határon átnyúló egyéni munkaszerződéseknél, szokásos munkavégzés helye, szokásos munkavégzés több államban.

* Nagy Ibolya doktoranda, PPKE-JÁK, Nemzetközi Magánjogi Tanszék.
E-mail: ibolyanagy@outlook.com

A szerző ezúton szeretné megköszönni témavezetőjének, dr. Raffai Katalin tanszékvezető egyetemi docensnek a tanulmány elkészüléséhez nyújtott szakmai támogatását.

A kézirat 2024. november 13-án érkezett a *Külgazdaság* szerkesztőségébe.

<https://doi.org/10.47630/KULG.2024.68.11-12.106>

Abstract

The development of the rules of jurisdiction for cross-border individual employment contracts in the light of the relevant case law of the Court of Justice of the European Union

IBOLYA NAGY

The nature of employment contracts is that the legal relationship is asymmetrical so that in cross-border employment relationships, the employee is in the weaker party's position for several reasons: first, due to the hierarchical relationship between the employee and the employer and, second, because in cross-border employment contracts, there is necessarily an international element (for example the habitual workplace or the place of establishment of the employer), which may differ from the employee's rights. Private international law limits the parties' autonomy, so an employer with considerable economic and information power cannot choose the jurisdiction of a court of a state that does not provide an adequate level of protection for the employee. The paper analyses the increasing presence of weaker party protection measures in the rules of jurisdiction through the relevant case law of the European Court of Justice.

Journal of Economic Literature (JEL) codes: J61, J83, K31, K33.

Keywords: Jurisdiction in cross-border employment disputes, habitual workplace, place of work in more than one country.

1. Bevezetés: a téma aktualitása

Az európai uniós polgárokat megillető szabad mozgás és tartózkodás joga már az európai integráció kezdetétől lehetőséget teremtett a munkavállalók szabad mozgására, azonban hosszú időn keresztül csak a személyek gazdasági célú mozgása előtt nyitotta meg a kapukat, bizonyos mértékben korlátozva ezzel az inaktív családtagoktól elszakadni nem kívánó munkavállalók mozgásterét (Geller-Lukács, 2004:17; Gyulavári, 2014:18). A maastrichti szerződés által 1992-ben bevezetett európai polgárság intézménye, ezzel együtt a szabad mozgás jogának minden uniós polgár alapvető jogává nyilvánítása az Európai Unióban a határon átnyúló munkaszerződések számának rohamos növekedését eredményezte. Az Eurostat jelentése szerint 2022-ben a munkaképes korú uniós polgárok 3,8 százaléka, csaknem 10 millió ember élt az eredeti állampolgárságától eltérő tagállamban, ezen túlmenően 1,7 millió határt átlépő ingázó munkavállalót tartottak nyilván. A munkavállalók szabad mozgásának biztosítása alapvető fontosságú azért, hogy az EU munkaerőpiacán egymásra találjon a kereslet és a kínálat (Hungler et al., 2020:52).

E tekintetben jelentős mérföldkő volt a 2004. év, amikor tíz ország – köztük Magyarország is – EU-tagállammá vált. A húszéves évforduló egyben azt is jelenti, hogy ezekben a tagállamokban napjainkban lép a munkaerőpiacra egy olyan generáció, amelynek tagjai már uniós polgárként születtek. Ők azok, akik közép- vagy felsőfokú tanulmányaikat végezték a koronavírus-járvány kirobbanásakor. A pandémia és a vele járó digitalizációs fejlődés gyökeresen és látszólag visszafordíthatatlanul felforgatta a munka világát, többek között új értelmet adva a munkavégzési hely fogalmának. A ma munkaerőpiacra lépők számára természetes, hogy olyan munkaviszonyt létesítenek, ahol a munkavégzés több tagállamban történik, nem ritkán hibrid munkarendben, azonos arányban megosztva a munkát a lakóhely és egy másik tagállamban található iroda között. Meghatározható-e ezekben az esetekben a szokásos munkavégzési hely? A cikk bemutatja, hogy a joghatósági szabályok milyen módon védik a határon átnyúló egyéni munkaszerződések gyengébb szerződő feleit, és ugyanezen jogpolitikai cél hogyan valósul meg az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban EUB) ítélezési gyakorlatában a szokásos munkavégzési hely egyre szélesedő értelmezése által.

2. A gyengébb fél érdekét szolgáló munkajog kialakulása

A mai munkaviszonyok valódi előfutárának tekinthető első jogviszony a munkabérlés (*locatio conductio operarum*) jogintézménye volt, amely a szabad ember munkaerejének bérbe vételét jelentette, a munkaidő arányos díjazása fejében (Bankó et al., 2020:47). A feudalizmus időszakában szintén erős hierarchikus viszony volt a jobbágy és a földesúr között. A felek kapcsolata azonban mégsem tekinthető klaszszikus értelemben vett munkajogviszonynak, mert annak alapja nem szerződéses jogviszony, hanem születéskor determinált státusz volt. A 18. és 19. század meghatározó mérföldkő a munkajog fejlődésének történetében. Az iparosodás, a gyári tömegtermelés ugyanis elsöpörte a céhes, manufakturális termék-előállítás, és a profitmaximalizálást helyezte középpontba. A megélhetési lehetőségektől megfosztott mezőgazdasági és a korábban céhekben dolgozó kétkézi munkások számára az egyetlen lehetőséget a gyári munka jelentette. A gyártulajdonos és gyári munkás között létrejövő szerződés eleinte magánjogi szerződésként volt értelmezhető. A felek szabadon élhettek szerződési szabadságukkal. Ez a gyakorlatban a munkaszerződések esetében főként abban teljesedett ki, hogy az erősebb alkupozícióban lévő gyártulajdonos a saját érdekeire formálhatta a munkavégzésről szóló megállapodást,

többek között a munkavégzésből származó kockázatokat csaknem teljes egészében a munkavállalóra telepítette (Bellace, 2018:13). A munkavállalók élete és testi ép-ségének védelme érdekében kezdetben még a munkáltatói kárfelelősségen volt a hangsúly. A francia Martin Nadaud már 1881-ben törvényjavaslatot nyújtott be a munkahelyi balesetekkel kapcsolatos munkáltatói kárfelelősség tárgyában (Mattéi, 1997), azonban javaslata kudarcba fulladt, a gyors technikai fejlődés iránti igény erősebbnek bizonyult a munkavállalói érdekeknél.

A korszak szemléletét jellemzi, hogy bár a rabszolgaságot a 19. században be-tiltották Angliában, a kényszermunka alkalmazása egészen a második világhábo-rúig fennmaradt. Már a 19. században nyilvánvalóvá vált, hogy a munkajogviszony aszimmetrikus jellegű, a felek között nincs erőegyensúly, ezért a szerződési sza-badság bizonyos mértékű korlátozására van szükség. Kahn-Freund (1967) szerint a munkajog fő funkciója, hogy kiegyenlítse a felek alkupozíciójának egyenlőtlen-ségét. A nyugat-európai államok eltérő időben, helyen és módon alakították ki a mun-kajogi szabályozásukat. Egyes államok külön munkaszerződési törvényt hoztak létre, amelyben a magánjogi szerződéstől számos ponton eltérő munkaszerződés-sel kapcsolatos körülményeket szabályozzák. Máshol az egyéni munkaszerződé-sekre vonatkozó munkajogi szabályozás a polgári törvénykönyvben kapott helyet. A munkaszerződésekre vonatkozó uniós jogalkotás főként irányelvek segítségével történik, amelyek azonban minimum harmonizációs jellegűek, azaz csak a mini-mális védelmi szintet határozzák meg, továbbra is nyitva hagyva annak lehetőségét, hogy olyan jelentős különbségek alakuljanak ki a tagállamok nemzeti munkajoga között, amelyek a határon átnyúló munkaszerződések esetén indokolttá teszik a speciális nemzetközi magánjogi szabályozást a joghatóság és az alkalmazandó jog terén.

Annak meghatározása, hogy az egyéni munkaszerződésből származó jogvita esetén mely ország bíróságai rendelkeznek joghatósággal, döntő jelentőségű lehet a felek számára, mert a fórum jogának imperatív rendelkezései bizonyos esetekben eltérhetnek az alkalmazandó jog szabályaitól. Az egységes uniós joghatósági sza-bályok megteremtésére a tagállamok már az 1957. évi alapító szerződésben kötele-zettséget vállaltak azzal a céllal, hogy biztosítsák a határozatok szabad áramlását a tagállamok között. A közel tíz évig tartó előkészítő munka során szem előtt tartották a gyengébb szerződéses felek védelmét is.

3. A határon átnyúló egyéni munkaszerződésekből származó jogviták elbírálására vonatkozó joghatósági szabályozás fejlődése

3.1. A Brüsszeli Egyezmény alkalmazása a munkaszerződésekre az általános joghatósági szabályok alapján

A Brüsszeli Egyezmény¹ 1968. évi eredeti formájában még nem tartalmazott külön joghatósági rendelkezéseket az egyéni munkaszerződésből származó jogviták elbírálására, noha a biztosítási ügyek és a fogyasztói jogviták esetében már felsoroztatott néhány, a gyengébb fél védelme érdekében megalkotott joghatósági szabályt. Az egyezmény kidolgozása során már jelentkezett a munkaügyi jogvitákra vonatkozó speciális szabályozás igénye a munkáltató székhelye, illetve a munkavégzés helye szerinti bíróságok kizárólagos joghatóságának kikötésével (Jenard, 1979). Végül a munkaszerződésekre vonatkozó speciális szabályozás beemelését a Brüsszeli Egyezmény végleges szövegébe azért vetették el, mert már folyamatban volt a munkaszerződésekre alkalmazandó jogválasztással kapcsolatos szabályok harmonizációja, és úgy ítélték meg, hogy ennek meg kell előznie a joghatósági szabályozást. Abban sem volt egyetértés a tervezet megalkotói között, hogy milyen mértékben kell autonómiát biztosítani a feleknek, így a Brüsszeli Egyezmény a klasszikus kötelmi jogokra vonatkozó joghatósági szabályok alkalmazását rendelte a munkaszerződésekre is (Grušić, 2012). Ez a megoldás a felek szerződési szabadságának biztosítására épült, így lehetőséget adott a munkáltatóknak arra, hogy információs és gazdasági erőfölényükkel élve számukra kedvező joghatósági megállapodásokat foglaljanak a munkaszerződésekre (Simon et al., 2016:168). A speciális szabályozás hiányából fakadó problémák már ebben az időszakban megmutatkoztak, és felvetették az EUB jogértelmezésének szükségességét. A joghatósági szabályok fejlődésére számottevő hatást gyakorolt az EUB ítélezési gyakorlata, ezért a következőkben röviden bemutatom azokat a döntéseket, amelyek meghatározó jelentőségűek az egyéni munkaszerződésből származó jogvitákkal kapcsolatos joghatósági kérdésekben.

3.1.1. Sanicentral-ügy (C-25/79)

A joghatósági megállapodással kapcsolatos problémák a Sanicentral-ügy (ECLI:EU:C: 1979:255) kapcsán kerültek az EUB látóterébe. Az ügy a Brüsszeli

¹ Egyezmény a polgári és kereskedelmi ügyekben a joghatóságról, valamint a határozatok végrehajtásáról, HL L 299., 1972.12.31

Egyezmény hatálybalépése előtt megkötött szerződésekben foglalt joghatósági kikötések érvényessége szempontjából kiemelt jelentőségű.

Az ügyben egy Franciaországban élő francia állampolgár 1971. október 27-én – még a Brüsszeli Egyezmény hatálybalépése előtt – olyan munkaszerződést kötött egy német vállalattal, amelyben a német bíróságok joghatóságát rögzítették. A munkavállaló munkaviszonya 1971. december 8-án megszűnt. Ezután 1973. november 23-án – a Brüsszeli Egyezmény hatálybalépését követően – a munkavállaló francia munkaügyi bírósághoz nyújtott be keresetet bérkiegészítések és járulékok megfizetése iránt. Keresetében arra hivatkozott, hogy a francia jog szerint munkaszerződésében foglalt joghatósági megállapodáshoz hasonló megállapodások érvénytelenek. Az eljáró bíróság az EUB-hoz fordult előzetes döntéshozatali eljárásban annak eldöntésére, hogy a Brüsszeli Egyezmény 54. cikkének alkalmazása során az egyezmény 17. cikke úgy értelmezendő-e, hogy az egyezmény hatálybalépése után indított eljárások esetén az egyezmény hatálybalépése előtt kötött munkaszerződésekben foglalt – akkor hatályos belső jogszabályok szerint érvénytelen – joghatósági kikötések a felek közötti megállapodások időpontjától és a munkavégzés időpontjától függetlenül érvényesnek tekintendők-e.

A főtanácsnoki vélemény (ECLI:EU:C: 1979:242) a Jenard-jelentést is alapul véve rámutatott, hogy a Brüsszeli Egyezményt a munkaviszonyokra teljes egészében alkalmazni kell, és az – a biztosítási és fogyasztási szerződésektől eltérően – nem tartalmaz olyan rendelkezéseket, amelyek külön védelmet adnának a munkaszerződésből eredő jogviták gyengébb felei számára. Az EUB megállapította, hogy a jogvita annak ellenére is a Brüsszeli Egyezmény hatálya alá tartozik, hogy a kérdéses munkaszerződést az egyezmény hatálybalépése előtt kötötték, mivel annak alkalmazhatósága szempontjából csak annak van jelentősége, hogy a felmerült jogvita alapján mikor indítottak eljárást, valamint a joghatósági kikötés megfelel-e a Brüsszeli Egyezmény 17. cikkében foglaltaknak. A Sanicentral-ügy esetében ez a feltétel teljesült, így a munkavállalónak a német bíróság előtt kellett perelnie a munkáltatót, s nem tudta érvényesíteni a francia jog munkavállalót védő rendelkezéseit. Ebben az időszakban tehát a határon átnyúló egyéni munkaszerződések vonatkozásában még nem merült fel az a jogalkotói igény, hogy a munkaszerződést önállóan szabályozzák a többi szerződéshez képest, és hiányzott a munkavállaló védelmét garantáló szabályozás is. A következő döntésében, a 3.1.2. pont alatt tárgyalandó Ivenel-ügyben (ECLI:EU:C: 1982:199) azonban az EUB szakított a korábbi szemlélettel, és a munkavállaló helyzetét az általános szerződéses jogviszony alanyaihoz képest eltérően kezelte.

3.1.2. *Ivenel-ügy (C-133/81)*

A felek között 1971 szeptemberében létrejött munkaszerződés szerint a munkavállalónak a munkáltató nevében gépeket kellett volna értékesítenie Franciaországban, a megrendelések után pedig jutalékot kellett volna kapnia. A felek között arról alakult ki jogvita, hogy a munkáltató egy idő után nem teljesítette a jutalékkifizetéseket, így a munkavállaló felhagyott a munkavégzéssel. 1977 januárjában a strasbourgi bíróság elé terjesztette kérelmét, hogy a munkáltatót kötelezzék az elmaradt összegek megfizetésére. Álláspontja szerint a munkaszerződés értelmében a szóban forgó jutalékkifizetések teljesítésnek minősültek. Az adott esetben a francia bíróság joghatósága attól függött, hogy a munkaszerződés szempontjából a munkavégzés vagy a fizetés minősül-e a szerződésben foglalt kötelezettségek teljesítésének, így az EUB-ot előzetes döntéshozatali eljárásban a Brüsszeli Egyezmény 5. cikkének (1) pontja értelmezésére kérték. E rendelkezés szerint ugyanis a jogvita elbírálására a szerződéses kötelezettség teljesítésének helye szerinti bíróság rendelkezik joghatósággal. Így a munkavállaló az elmaradt munkabérért a munkabérre vonatkozó fizetési kötelezettség teljesítésének helye – azaz általában a munkáltató székhelye – szerinti bíróságnál perelhetett volna. A munkavállaló követelése a munkáltató fizetési kötelezettségén alapult, amely mind a német, mind a francia jog szerint az adós címén volt fizetendő. Ennek alapján a német bíróság joghatóságát kellett volna megállapítani, mivel a munkáltató német volt. Az EUB azonban figyelembe vette az egyezmény gyengébb felek védelmét célzó rendelkezéseit is, ezért felülbírált korábbi gyakorlatát, és úgy ítélte meg, hogy munkaszerződések esetén a Brüsszeli Egyezmény 5. cikk (1) bekezdését mindig úgy kell értelmezni, hogy *a szerződésre jellemző szolgáltatás a munkavégzés, azaz a munkaszerződésből eredő valamennyi kötelezettség, így a munkabér teljesítését is a munkavégzés helye szerinti tagállam bíróságai előtt lehet követelni.*

3.2. *A munkavállalók védelmét szolgáló speciális joghatósági szabályok megjelenése a Brüsszeli Egyezményben*

Miként arról a Brüsszeli Egyezmény előkészítéséről szóló munkálatokkal kapcsolatban már említés történt, a munkaügyi jogvitákról szóló joghatósággal kapcsolatos speciális szabályozással meg kívánták várni az e jogviszonyokra alkalmazandó jog meghatározására vonatkozó speciális szabályok kidolgozását. Az Európai Gazdasági Közösségen belüli munkaszerződésekre vonatkozó kollíziós szabályok kialakítása már az 1972. évi szerződéses és szerződésen kívüli kötelmi viszo-

nyokra alkalmazandó jogról szóló egyezménytervezetben megjelent (Nadelmann, 1973:584–592), amely a munkaszerződésekre alkalmazandó jogként a munkavállaló szokásos munkavégzési helyének állama szerinti jogot jelölte meg, és úgy korlátozta a felek jogválasztási szabadságát, hogy a választott jog és a szokásos munkavégzés helyének joga ütközése esetére a szokásos munkavégzés helyének jogát jelölte meg irányadónak, kivéve, ha az eset összes körülményei alapján a munkaszerződés szorosabban kötődik egy másik államhoz. Ugyanebben az évben egy másik rendeletjavaslatot is közzétettek, amely kifejezetten a munkaviszonyokra alkalmazandó jog meghatározására tartalmazott előírásokat. Ezt 1976-ban módosították (COM (75) 653 final), és folyamatosan tárgyaltak róla, azonban a Római Egyezmény 1980. évi elfogadása után visszavonták. 1980-ban terjesztették elő aláírásra a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló egyezményt Rómában² az Európai Gazdasági Közösség országai számára, amely 6. cikkében a munkaszerződésekre alkalmazandó jog kijelölésére vonatkozó szabályokat tartalmaz. Egyrészt úgy korlátozza a jogválasztás szabadságát, hogy a választott jog nem eredményezheti a munkavállaló megfosztását a jogválasztás hiányában alkalmazandó jog kötelező szabályai által biztosított védelemtől. Másrészt jogválasztás hiányában a szokásos munkavégzés helye jogának, vagy ha ez nem állapítható meg, akkor a munkáltató telephelye jogának alkalmazását írta elő feltéve, hogy a körülmények összessége nem köti szorosabban a szerződést egy másik állam jogához. A munkaszerződésekre alkalmazandó jog meghatározására vonatkozó szabályozás megjelenése a Római Egyezményben megnyitotta a kaput az e szerződésekből eredő jogviták elbírálásával kapcsolatos joghatóság szabályozása előtt.

A Brüsszeli Egyezményt 1989-ben San Sebastianban módosították a Spanyolország és Portugália csatlakozásáról szóló egyezményben,³ amely a fenti két ítéletet is alapul véve speciális rendelkezésekkel bővült a munkaszerződésekre vonatkozóan. A 17. cikk (5) bekezdése szerint a munkaszerződésből eredő igényekre vonatkozó joghatósági megállapodást a jogvita jelentkezése után lehet kötni, vagy akkor is, ha az a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabályokat tartalmaz, mint a Brüsszeli Egyezmény rendelkezései. A másik jelentős változás az volt, hogy az egyezmény 5. cikkének (1) bekezdése a szerződéses igényekre vonatkozó általános joghatósági szabálya mellett bevezetett egy külön szabályozást a munkaszerződésekre és egyéni

² Egyezmény a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról (Római Egyezmény) (80/934/EGK).

³ Egyezmény a Spanyol Királyságnak és a Portugál Köztársaságnak a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló, Rómában 1980. június 19-én aláírásra megnyitott egyezményhez történő csatlakozásáról.

munkaszerződésekből fakadó követelésekre. Ezekben az esetekben annak a helynek a bírósága előtt is lehetett perelni, ahol a munkavállaló munkáját szokásosan végzi. Ha a munkavállaló munkáját nem egy és ugyanabban az országban végzi szokásosan, akkor a munkáltató annak a helynek a bírósága előtt is perelhető, ahol a munkavállalót foglalkoztató cég volt vagy jelenleg található.

A munkavégzés szokásos helyének fogalmát az Európai Bíróság az alábbiakban röviden bemutatásra kerülő Rutten- (C-383/95) (ECLI:EU:C:1997:7), Mulox- (C-125/92) (ECLI:EU:C:1993:306) és Weber-ügyekben (C-37/00) (ECLI:EU:C:2002:122) a Brüsszeli Egyezmény 5. cikk (1) bekezdésének értelmezése kapcsán töltötte meg tartalommal. Mindhárom jogesetben megnyilvánuló tényállási sajátosság, hogy a munkavégzés helye több ország területére terjedt ki. Az EUB-nak ilyen körülmények esetén kellett állást foglalnia a szokásos munkavégzés helye meghatározásáról. A Brüsszel I. rendelet⁴ egyéni munkaszerződésekre vonatkozó szabályainak értelmezése kapcsán bemutatásra kerülő Nogueira és társai egyesített ügyekben (C-168/16 és C-169/16) (ECLI:EU:C:2017:688) felmerülő kérdések megerősítették, hogy a szokásos munkavégzési hely fogalmának értelmezéséhez a munkavállaló tevékenységét jellemző valamennyi elemet figyelembe kell venni (Európai Bizottság, 2022:20).

3.2.1. Rutten-ügy (C-383/95): Munkavégzés több szerződő államban – az a hely, ahol vagy ahonnan a munkavállaló ténylegesen ellátja feladatai lényeges részét

P. W. Rutten hollandiai lakóhellyel rendelkező állampolgárt 1989. augusztus 1-től először a holland jog szerint bejegyzett, hollandiai székhelyű Cross Medical BV alkalmazta, majd 1990. június 1-től az anyacég, az angol jog szerint alapított, londoni székhelyű Cross Medical Ltd. A munkavállaló feladatait munkaidejének mintegy egyharmadában az Egyesült Királyságban, Belgiumban, Németországban és az Amerikai Egyesült Államokban látta el, a fennmaradó munkaidejében pedig hollandiai otthonából végezte munkáját. Munkaviszonya 1991. október 1. napján szűnt meg, ezután keresetet nyújtott be a munkáltató ellen az amszterdami Kantonrechter előtt az elmaradt bér és kamatai megfizetése iránt. A Kantonrechter úgy ítélte meg, hogy hatáskörrel rendelkezik az ügy elbírálására, a Cross Medical Ltd. azonban fellebbezett ez ellen. Az eljáró bíróság végül előzetes döntéshozatali kérelemért fordult az EUB-hoz annak eldöntésére, hogy a munkaszerződés teljesítése során több országban munkát végző munkavállaló szokásos tartózkodási helyét mely kritériumok alapján kell megállapítani, ebben a tekintetben meghatározó-e, hogy mely államban

⁴ A Tanács 44/2001/EK rendelete (2000. december 22.) a polgári és kereskedelmi ügyekben a joghatóságról, valamint a határozatok elismeréséről és végrehajtásáról.

tölti munkaideje nagyobb részét, és hova tér vissza a munkájával összefüggésben tett utazások után.

Az EUB kimondta, hogy ha a munkaszerződést több szerződő államban teljesítik, a Brüsszeli Egyezmény 5. cikk (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy az arra a helyre vonatkozik, *ahol a munkavállaló a munkavégzés tényleges központját létrehozta, és ahol vagy ahonnan ténylegesen ellátja feladatai lényeges részét*, mivel ez az a hely, ahonnan a munkavállaló számára a legkevésbé költséges a munkáltatójával szembeni eljárás. Az EUB a munkavégzés szokásos helyének megállapításakor jelentőséget tulajdonított annak a ténynek, hogy a munkavállaló hol alakította ki a munkavégzés tényleges központját, hol tartott fenn irodát.

3.2.2. Mulox-ügy (C-125/92). Munkavégzés több szerződő államban – az a hely, ahol vagy ahonnan a munkavállaló elsősorban teljesíti a kötelezettségeit.

A szokásos munkavégzési hely fogalmát a Mulox-ügyben tovább finomította az EUB, a holland állampolgárságú Geels úr és angol munkáltatója, a Mulox IBC Ltd. között kialakult jogvitában. Geels úr munkavégzése tényleges központját a Franciaországban található lakásában alakította ki, noha ebben a tagállamban nem értékesített termékeket. Nemzetközi marketingigazgatói munkáját Belgiumban, Hollandiában, Skandináviában és Németországban végezte, munkaszerződése felmondása után mégis francia bíróság előtt nyújtott be keresetet a munkáltató ellen felmondási időre járó kártérítés és kártérítés megfizetése iránt. Az eljáró francia bíróság úgy ítélte meg, hogy a Brüsszeli Egyezmény 5. cikkének (1) pontja alapján hatáskörrel rendelkezik, és a francia jog alapján kártérítés megfizetésére kötelezte a munkáltatót. A Mulox ezután arra hivatkozva fellebbezett, hogy a munkaszerződés teljesítésének helye nem Franciaországra korlátozódott, továbbá a Mulox IBC Ltd. az Egyesült Királyságban volt bejegyezve, ezért a francia bíróságok nem rendelkeznek hatáskörrel az ügy elbírálására. Végül előzetes döntéshozatalra kérték az EUB-ot annak megállapításához, hogy a Brüsszeli Egyezmény 5. cikkének (1) bekezdése szerinti joghatósági szabály alkalmazásához szükséges-e, hogy a munkaszerződésben foglalt kötelezettségeket kizárólag a jogvitában eljáró bíróság állama területén érvényesítsék, vagy elegendő, ha azok nagy részét itt teljesítik.

Az EUB szerint a teljesítés helyének meghatározásához figyelembe kell venni, hogy a munkavállaló a munkaszerződésben foglalt kötelezettségeit egy olyan szerződő államban kialakított irodából teljesítette, ahol letelepedett, és ahová minden egyes üzleti útja után visszatért. Azon munkaszerződések esetében, amelyek alapján a munkavállaló egynél több szerződő államban végzi munkáját, a Brüsszeli Egyez-

mény 5. cikkének (1) bekezdése értelmében *a szerződést jellemző kötelezettség teljesítésének helye az a hely, ahol vagy ahonnan a munkavállaló a munkáltatójával szemben fennálló kötelezettségeit elsősorban teljesíti.*

3.2.3. Weber-ügy (C-37/00) – a munkavállaló szokásos munkavégzése helyének meghatározása, ha a munkavégzés több szerződő államban történik

Herbert Weber német állampolgár 1987. július és 1993. december között egy Skóciában székhellyel rendelkező skót társaságnál (Universal Ogden Services Ltd) dolgozott szakácsként. Munkaszerződésben foglalt kötelezettségeit 1993. szeptember 21-ig a holland kontinentális talapzat területén lévő, az északi-tengeri kitermelő iparágakban való foglalkoztatásról szóló 1992. évi holland törvény (Wet arbeid mijnbouw Noordzee, a továbbiakban: WAMN) hatálya alá tartozó hajókon és úszó létesítményeken, a legutolsó három hónapban azonban egy dán felségvizeken működő darun teljesítette. 1994. június 29-én Weber úr keresetet indított a munkáltató ellen egy holland bíróság előtt. A holland bíróság elismerte joghatóságát az ügyben, de a skót munkáltató fellebbezése nyomán e határozatot hatályon kívül helyezték azon az alapon, hogy csak a WAMN 1993. február 1-jei hatálybalépését követő munkaviszony vehető figyelembe. Az e törvény hatálybalépését követő mintegy nyolc hónapos megszakított munkaviszonyt ellensúlyozza a többé-kevésbé megszakítás nélkül három hónapig dán felségvizeken teljesített munkaviszony. Az eljáró bíróság felismerte, hogy a joghatóság megállapításához a Brüsszeli Egyezmény 5. cikk (1) bekezdése alkalmazandó, így előzetes döntéshozatali kérelemmel fordult az EUB-hoz annak eldöntésére, hogy az Északi-tenger alatti kontinentális talapzat hollandiai szakaszán végzett munkát Hollandiában végzett munkának vagy azzal egyenértékűnek kell-e tekinteni. Ha igen, akkor annak megállapítását kéri, hogy a munkavállaló szokásos munkavégzési helye Hollandiában van-e, illetve a munkaviszony teljes időtartamát, vagy csak annak legutóbbi időszakát kell-e figyelembe venni. Arra is választ vártak, hogy az ügyben különbséget kell-e tenni a WAMN hatálybalépése előtti és utáni időszakok között, mivel e törvény területi illetékességgel rendelkező bíróságot jelöl ki az ilyen jogviták eldöntésére.

AZ EUB leszögezte, hogy a Brüsszeli Egyezmény 5. cikk (1) bekezdése csak abban az esetben alkalmazható, ha az az egyéni munkaszerződés, amely alapján a munkavállaló munkát végez, legalább egy szerződő állam területéhez kapcsolódik. Hivatkozott a szerződések jogáról szóló 1969. május 23-i Bécsi Egyezmény

29. cikkére,⁵ amely szerint: „*amennyiben a szerződésből eltérő szándék nem tűnik ki és ilyen szándék más módon sem állapítható meg, a szerződés mindegyik részes felet teljes területére nézve kötelezi*”.

Mindenekelőtt azt kellett tehát eldönteni, hogy a kontinentális talapzat területén történő munkavégzés egy szerződő állam területén történő munkavégzésnek minősül-e, így a Brüsszeli Egyezmény hatálya alá tartozik-e. E kérdés eldöntéséhez a nemzetközi közjog szabályai és a kontinentális talapzatról szóló Genfi Egyezmény (Convention on the Continental Shelf, 1958) szolgált iránymutatásul. Az utóbbi 5. cikkét figyelembe véve az EUB azt a választ adta, hogy a munkavállaló által a kontinentális talapzat valamely szerződő államhoz tartozó részén vagy felette elhelyezkedő rögzített vagy úszó létesítményeken végzett munkát a Brüsszeli Egyezmény 5. cikke (1) bekezdésének alkalmazása szempontjából az ezen állam területén végzett munkának kell tekinteni. A második kérdés tekintetében az EUB kimondta, hogy ha a munkavállaló a munkaszerződéséből eredő kötelezettségeit több szerződő államban teljesíti, az e rendelkezés értelmében vett szokásos munkavégzésének helye az a hely, ahol vagy ahonnan – az eset összes körülményeit figyelembe véve – *ténylegesen ellátja a munkáltatójával szemben fennálló feladatainak lényeges részét*. Ha pedig a munkavállaló egynél több szerződő államban végzi ugyanazt a tevékenységet a munkáltatója számára, akkor a munkavállaló szokásos munkavégzési helyének meghatározására a munkaviszony teljes időtartamát figyelembe kell venni, és meg kell állapítani, hogy *melyik helyen dolgozott a leghosszabb ideig. Egyéb kritériumok hiányában ez az a hely, ahol a munkavállaló a legrégebben dolgozott, kivéve, ha a jogvita tárgya szorosabban kapcsolódik egy másik munkavégzési helyhez*. Abban az esetben, ha az EUB által meghatározott kritériumok nem teszik lehetővé a nemzeti bíróság számára a szokásos munkavégzési hely azonosítását, a munkavállaló választhat, hogy vagy az őt foglalkoztató vállalkozás székhelye szerinti bíróság előtt, vagy azon szerződő állam bírósága előtt pereljen, amelynek területén a munkáltató székhelye található.

3.2.4. Pugliese-ügy (C-437/00) – joghatóság megállapítása olyan jogvitában, ahol a munkavállalónak egyszerre két munkáltatóval is munkaszerződése van, de az egyik munkaviszony a másikra tekintettel szünetel

Az eddig bemutatott esetekben a munkavállaló egy időben egyetlen munkáltatóval állt munkaviszonyban. A következő esetben a joghatóság megállapítását az

⁵ 1987. évi 12. törvényerejű rendelet a szerződések jogáról szóló, Bécsben az 1969. évi május hó 23. napján kelt szerződés kihirdetéséről.

nehezítette, hogy a munkavállaló párhuzamosan több munkáltatóval állt szerződésben. A C-437/00. sz. Pugliese-ügyben az EUB elé az a kérdés került, hogy milyen módon kell meghatározni a joghatóságot azokban az esetekben, amikor a munkavállaló munkaviszonya azért szünetel az eredeti munkáltatónál, hogy ideiglenesen egy másik országban, ugyanazon vállalatsoporton belül egy másik munkáltató foglalkoztathassa őt aktív munkaviszonyban. Az EUB deklarálta, hogy a Brüsszeli Egyezmény 5. cikke (1) bekezdésének értelmében, ha az első munkáltató, ahol a munkaviszony szünetelt, érdekelt abban, hogy a munkavállaló a második munkáltatónak teljesítsen, akkor a munkavállaló és a munkáltató közötti jogvitában az a hely tekinthető a szokásos munkavégzési helynek, ahol a munkavállaló a második munkáltató felé fennálló kötelezettségeit teljesíti (Pugliese-ítélet 24. pont). Az első munkáltató érdekeltségének fennállását átfogóan, az eset összes körülményének figyelembevételével kell megállapítani. A EUB az ítéletben ezen érdekeltség fennállásának megállapításához iránymutatásul szolgáló értékelési tényezőket fektetett le, mint például a két munkáltató között fennálló gazdasági kapcsolat, vagy az a tény, hogy az első munkaviszony a második szerződés megkötésére tekintettel szünetelt (Pugliese-ítélet 24. pont). Az ügy jelentősége abban állt, hogy ezen érdekeltség fennállása miatt a munkavállaló és az első munkáltató közötti jogvitában nem az a szerződés alapján meghatározott munkavégzési hely határozta meg a joghatóságot, hanem az a hely, ahol vagy ahonnan a második munkáltatójával szemben fennálló kötelezettségeit teljesítette.

3.2.5. Markt 24-ügy (C-804/19) – joghatóság nem teljesített egyéni munkaszerződés esetén

A Markt 24-ügyben az EUB-nak abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy a Brüsszel Ia. rendelet egyéni munkavállalókat védő 21. cikke azon munkaszerződésekre is alkalmazandó-e, ahol a munkaviszony fennállt, de tényleges munkavégzés nem történt. Az ügy tényállásában az ausztriai lakóhellyel rendelkező munkavállaló a német székhelyű Markt 24 társasággal 2017. szeptember 6. és december 15. közötti időszakra szóló határozott idejű munkaszerződést kötött Németországban végzendő takarítói feladatokra. A munkaszerződés megkötését követően a munkavállaló a munkáltató rendelkezésére állt, telefonon elérhető volt, azonban a munkáltató nem kereste a munkavállalót a szerződés időtartama alatt, így a munkavállaló a határozott idő lejártáig sem kezdte meg a munkavégzést. A munkavállaló 2018 áprilisában a salzburgi regionális bíróság előtt keresetet nyújtott be a Markt 24 társasággal szemben az elmaradt munkabér és juttatások megfizetése

és a ki nem vett szabadság megváltása iránt. Az eljárásban ügygondnokot jelöltek ki a társaság képviselőjére, aki vitatta az osztrák bíróságok joghatóságát. Az eljáró bíróság az EUB-hoz fordult a joghatóság megállapításával kapcsolatos kérdések eldöntésére. Elsőként abban kellett döntenie az EUB-nak, hogy azon munkaszerződések esetében, amelyet egy másik államban történő munkavégzésre kötnek, de a munkáltatónak felróható okból nem történik tényleges teljesítés egyik államban sem, alkalmazható-e a Brüsszel Ia. rendelet 21. cikke, és e cikk lehetővé teszi-e a joghatóságra vonatkozó olyan nemzeti rendelkezések alkalmazását, amelyek a munkavállaló számára előnyösek. Az EUB kiemelte, hogy az egyéni munkaszerződés fogalma hierarchikus viszonyt feltételez a felek között, ahol az egyik fél köteles meghatározott ideig más javára és irányítása alatt munkát végezni, a másik fél pedig a tevékenység ellenszolgáltatásaként díjat köteles fizetni. Ez alapján a feleket a Brüsszel Ia. rendelet 20. cikke értelmében vett munkaszerződés köti a tényleges munkavégzéstől függetlenül, így a jogvita a Brüsszel Ia. rendelet 5. szakaszában foglalt rendelkezések hatálya alá tartozik. Arra tekintettel, hogy a Brüsszeli Egyezmény, valamint a Brüsszel I. és a Brüsszel Ia. rendeletek célja az volt, hogy egységes joghatósági szabályokat alkossanak, a nemzetközi elemet tartalmazó jogviták e rendeletek tárgyi hatálya alá tartoznak, az itt előírt joghatósági szabályoknak akkor is előnyt kell élvezniük a nemzeti joghatósági szabályokkal szemben, ha azok kedvezőbbek lennének a munkavállalókra nézve.⁶ Mivel a munkavállaló nem a munkáltató telephelye vagy székhelye szerinti államban indított eljárást, a munkavállaló szokásos munkavégzési helyének meghatározására volt szükség annak eldöntésére, hogy a 21. cikk (1) bekezdés b) pontjának i. alpontja alkalmazható-e. Az EUB a Nogueira és társai ítéletre⁷ hivatkozva rámutatott, hogy a munkavállaló szokásos munkavégzési helye az a hely, „*ahol vagy ahonnan a munkavállaló a munkáltatójával szembeni kötelezettségeinek lényegét ténylegesen teljesíti*”. Mivel a kérdéses esetben a munkavállaló a szerződéses kötelezettségeket nem teljesítette, annak a helynek a meghatározása szükséges, ahol a munkaszerződés szerint azokat teljesítenie kellett volna. A konkrét esetben ez Németország volt.

Ebben az ügyben tehát az EUB tovább bővítette a szokásos munkavégzési hely fogalmát, kiterjesztve azokra az esetekre is, ahol a szerződéses kötelezettségek teljesítése még nem történt meg, csupán a felek megállapodásából tűnik ki az a hely, ahol e kötelezettségeket teljesíteni kellett volna.

⁶ Markt 24-ügyben hozott ítélete, C-804/19, ECLI:EU:C:2021:134, 34. pont.

⁷ Nogueira és társai ügyben hozott ítélet, C-168/16 és C-169/16, EU:C:2017:688, 59. pont.

3.3. *A Brüsszel I. és Brüsszel Ia.⁸ rendelet egyéni munkaszerződésekre vonatkozó joghatósági szabályainak hatálya*

A Brüsszel I. rendelet, valamint a 2015. január 10-től alkalmazandó Brüsszel Ia. rendelet megalkotásakor arra tekintettel nyert önálló szabályozást a munkaszerződésekkel kapcsolatos joghatóság, hogy az egyéni munkavállalók e szerződésekben gyengébb félnek minősülnek. A rendelet céljai között a Brüsszel I. rendelet (13) preambulumbekzdése, és változatlan tartalommal a Brüsszel Ia. rendelet (18) preambulumbekzdése deklarálja: „*A biztosítási, fogyasztói és munkaszerződésekkel kapcsolatban a gyengébb felet az érdekeinek megfelelő, az általános szabályoknál kedvezőbb joghatósági szabályokkal kell védelemben részesíteni.*”

Szintén a munkavállaló fokozott védelmét szolgálják a joghatósági kikötés korlátozásai is. A Brüsszel Ia. (19) preambulumbekzdésében hangsúlyozza, hogy a munkaszerződéseknel a „*(...) a joghatósággal rendelkező bíróság meghatározása tekintetében csak korlátozott szerződéses szabadság engedhető meg (...)*”.

3.3.1. *A Brüsszel I. rendelet speciális joghatósági szabályainak érvényesítése légi közlekedési ágazatban dolgozó munkavállaló által indított perben (Nogueira és társai egyesített ügyek [C-168/16 és C-169/16])*

A Nogueira és társai egyesített ügyek tényállásában a Ryanair és saját állományban foglalkoztatott légiutas-kísérője, valamint a Ryanairhez légiutas-kísérőket küldő Crewlink és annak munkavállalói között alakult ki jogvita. A munkavállalók munkaszerződése levegőben történő munkavégzésre és az ehhez kapcsolódó földi feladatok ellátására jött létre. Az angol nyelven készült munkaszerződésekben az ír bíróságok joghatóságát kötötték ki. A szerződések értelmében a munkavégzés Írországból lajstromozott repülőgépek fedélzetén történt, így a felek úgy tekintették, hogy a munkavállalók a munkaköri feladataikat Írországból látták el, ugyanakkor a munkaszerződésekben egy belgiumi repteret jelöltek ki hazai bázisként. A munkavállalók munkaviszonyuk megszűnése után többféle kártérítés megfizetésére irányuló keresetet indítottak a munkáltatókkal szemben belga bíróságok előtt. A munkáltatók a joghatósági kikötésekre és az Írországból lajstromozott repülőgépek fedélzetén történő munkavégzésre hivatkozva vitatták a belga bíróságok joghatóságát. Végül mindkét ügyben az EUB-hoz fordultak annak eldöntésére, hogy a munkavállaló szokásos munkavégzési helyét a Mulox-ügyben hozott ítéletben fog-

⁸ Az Európai Parlament és a Tanács 1215/2012/EU rendelete (2012. december 12.) a polgári és kereskedelmi ügyekben a joghatóságról, valamint a határozatok elismeréséről és végrehajtásáról.

laltaknak megfelelően kell meghatározni, azaz „*ahol vagy ahonnan a munkavállaló a munkáltatója felé fennálló kötelezettségeit alapvetően teljesíti*”, vagy figyelembe kell venni a polgári légi közlekedés területén a műszaki előírások és a közigazgatási eljárások összehangolásáról szóló 3922/91/EK rendelet⁹ III. mellékletében meghatározott hazai bázis fogalmát, amely „*az a hely, ahol a légi személyzet rendszeresen megkezdi a munkanapját és ahol a napi munka megszervezésével befejezi azt, és amelynek a közelében a munkavállalók a munkaszerződésük időtartama alatt lakóhelyet létesítettek és a légi fuvarozó rendelkezésére állnak*”. Ez utóbbi kapcsolóelv az eljáró bíróság érvelése szerint „*egyszerre jelenti a szerződő állammal való legszorosabb kapcsolatot és biztosítja a legmegfelelőbb védelmet a gyengébb pozícióban lévő szerződő fél számára.*”

Az EUB 2016. áprilisi határozatával elrendelte a C-168/16. és a C-169/16. sz. ügyek egyesítését. Ítéletében mindenekelőtt leszögezte, hogy a munkavégzési kötelezettség teljesítésének helyét a Brüsszeli Egyezmény 5. cikke 1. pontjának értelmében egységes kritériumok alapján kell meghatározni, valamint rámutatott arra, hogy a Brüsszel I. rendelet II. fejezet 5. szakaszának célja a gyengébb fél pozíciójában álló munkavállaló kedvezőbb joghatósági szabályokon keresztül megvalósuló védelme. A Brüsszel I. rendelet 21. cikkére hivatkozva kimondta, hogy joghatósági kikötések nem felelnek meg az e cikkben megállapított követelményeknek, mivel nem a jogvita keletkezése után kötötték ki, és nem teszi lehetővé a munkavállalóknak, hogy a megállapodásban kikötöttől eltérően e rendelet 18. és 19. cikke alapján joghatósággal rendelkező bíróságokhoz forduljanak. A munkavállaló szokásos munkavégzési helyének értelmezése kapcsán az EUB úgy ítélte meg, hogy azokban az esetekben, ahol a munkavégzés több szerződő államban történik, és nem határozható meg a munkavállaló szokásos munkavégzési helye, meg kell határozni azt a helyet, ahonnan a munkavállaló munkaszerződésből eredő kötelezettségeinek lényegét teljesíti, amellyel a jogvita a legszorosabb kapcsolatot mutatja. E hely meghatározása a valószínűsítő körülmények módszerének alkalmazásával a nemzeti bíróságok feladata. A vizsgálat során a munkavállaló tevékenységével összefüggő összes elemet figyelembe kell venni (a közlekedési ágazatban többek között azt a helyet, ahonnan a munkavállaló a feladatait végzi, ahová a feladatok elvégzése után visszatér, ahol az utasításokat kapja, ahol a munkaeszközök találhatóak). Mindezek alapján az EUB kimondta, hogy az a „*hely, ahol vagy ahonnan a munkavállaló a munkáltatója felé fennálló kötelezettségeinek lényegét teljesíti*”, nem feleltethető meg a 3922/91 rende-

⁹ A Tanács 3922/91/EGK rendelete (1991. december 16.) a polgári légi közlekedés területén a műszaki előírások és a közigazgatási eljárások összehangolásáról.

let III. melléklete szerinti hazai bázis fogalmának, noha az e fogalom által meghatározott helyet ugyancsak figyelembe kell venni a valószínűsítő körülmények módszerének alkalmazásánál.

Az EUB a vizsgált esetben korábbi ítélkezési gyakorlatára is hivatkozva ismét rámutatott arra, hogy azon hely fogalmát, ahol a munkavállaló a munkáját rendszerint végzi, tágan kell értelmezni, a valószínűsítő körülmények vizsgálatakor szem előtt tartva a munkavállaló mint gyengébb szerződő fél védelmét.

3.3.2. Kivételek a Brüsszel Ia. rendelet egyéni munkaszerződésekre vonatkozó kizárólagos joghatósági szabályai alól

Az egyéni munkaszerződésekre vonatkozó joghatóságot a Brüsszel Ia. rendelet az 5. szakaszban foglalja össze. A 20. cikk (1) bekezdés kimondja, hogy „*a munkaszerződésekkel kapcsolatos ügyekben a joghatóságra e szakasz rendelkezései az irányadók, a 6. cikk, a 7. cikk 5. pontja és a munkaadó ellen irányított eljárás esetén a 8. cikk sérelme nélkül*”.

Az alábbiakban röviden bemutatom azokat az eseteket, amikor nem érvényesülnek a Brüsszel Ia. rendelet speciális joghatósági szabályai.

3.3.2.1. Az alperes munkavállaló nem rendelkezik lakóhellyel valamely tagállamban – A rendelet 6. cikke

A joghatóság megállapításánál figyelemmel kell lenni a Rendelet 6. cikkére, amely szerint, ha az alperes nem rendelkezik lakóhellyel valamely tagállamban, akkor a jogvitában a bíróság joghatóságát a perbíróság székhelye szerinti állam joga alapján szükséges meghatározni. A munkáltató által indított perek esetében tehát, ha az alperes munkavállaló nem rendelkezik lakóhellyel valamelyik tagállamban, az egyéni munkaszerződésekre nem terjed ki a Brüsszel Ia. rendelet munkaszerződésekről szóló 5. szakaszának hatálya (Simon et al., 2016:171). Kérdés, hogy mennyiben indokolt a különbségtétel, ha ilyen esetekben a munkavállalót nem illeti meg ugyanaz a védelem, mint a valamely tagállamban lakóhellyel rendelkezőt.

3.3.2.2. Az alperes munkáltató nem rendelkezik lakóhellyel vagy székhellyel valamely tagállamban

Ennek két alete fordulhat elő a gyakorlatban. Az *első esetben* az alperes munkáltató rendelkezik fiókteleppel, képvisellel vagy más telephellyel valamely tagállamban. A 20. cikk (2) bekezdése alapján ebben az esetben a fióktelep, képvisellet

vagy telephely működéséből származó jogvitában úgy kell eljárni, mintha lakóhelye vagy székhelye a tagállamban lenne, azaz a rendelet egyéni munkaszerződésekre vonatkozó rendelkezéseinek hatálya kiterjed ezekre az esetekre. A munkavállaló a fióktelep, képviselet vagy más telephely szerinti tagállam, vagy a munkavégzés szokásos helye szerinti tagállam, vagy az őt foglalkoztató telephely tagállamának bíróságai előtt is pert indíthat.

A második esetben az alperes munkáltató nem rendelkezik lakóhellyel, székhellyel, fiókteleppel, képviselettel vagy más telephellyel valamely tagállamban. Ha a munkavállaló szokásos munkavégzési helye valamely tagállamban van, akkor a rendelet 21. cikk b) pontja alapján a szokásos munkavégzés helyének bírósága előtt, vagy az őt foglalkoztató telephely aktuális, vagy korábban megtalálható telephelyének államában perelhet. Ha a felperes munkavállaló nem rendelkezik szokásos munkavégzési hellyel egyetlen tagállamban sem, és a munkáltató sem rendelkezik lakóhellyel, székhellyel, fiókteleppel, képviselettel vagy más telephellyel valamely tagállamban, akkor a rendelet hatálya nem terjed ki a munkaviszonyból fakadó jogvitákra.

3.3.2.3. Valamely tagállamban lakóhellyel rendelkező személy ellen más tagállamban indított per

A rendelet 22. cikkének (1) bekezdése értelmében a munkavállaló csak a lakóhelye szerinti bíróságon perelhető. Ennek a rendelkezésnek azonban nincs relevanciája a munkaszerződésekre vonatkozó joghatósági szabályok alapján kivételt képező 7. cikk 5. pontjának elemzésekor, ugyanis munkavállaló csak magánszemély lehet (Simon et al., 2016:171.). A valamely tagállamban lakóhellyel rendelkező munkavállaló által más tagállamban csak kivételes esetben indíthat pert a munkáltató. A rendelet 22. cikkének (1) bekezdése alapján ez akkor következhet be, ha viszontkeresetet terjeszt elő a munkavállaló által indított perben. A munkáltató abban az esetben is indíthat pert egy tagállamban az adott tagállamban lakóhellyel nem rendelkező munkavállalóval szemben, ha a rendelet 23. cikkének megfelelő joghatósági megállapodás született a felek között.

A harmadik kivételes eset, amely megalapozhatja egy adott tagállamban lakóhellyel nem rendelkező alperes munkavállaló ellen indított perben egy másik állam joghatóságát, alperesnek a rendelet 26. pontja szerinti perbe bocsátkozása.

A rendelet 7. cikk 5. pontja szerint valamely tagállamban lakóhellyel rendelkező személy ellen a fióktelep, képviselet vagy más telephely működéséből származó jog-

vita tekintetében a fióktelep, képviselet vagy más telephely helyének bírósága előtt lehet pert indítani.

3.3.2.4. Több személy együttes perlése az alperesek egyike, vagy bármely alperes lakóhelyének vagy székhelyének bírósága előtt (Glaxosmithkline-ügy)

A rendelet 8. cikke értelmében a munkavállaló egyszerre több munkáltató ellen is pert indíthat bármely alperes lakóhelye vagy székhelye szerinti tagállam bíróságai előtt, „feltéve, hogy a keresetek között olyan szoros kapcsolat áll fenn, hogy az elkülönített eljárásokban hozott, egymásnak ellentmondó határozatok elkerülése érdekében célszerű azokat együttesen tárgyalni és róluk együtt határozni”.

Ez a pont azután került be a rendeletbe, hogy a Glaxosmithkline-ügyben (C-462/06) (ECLI:EU:C:2008:299) a több munkáltató ellen eljárást indító felperesre nézve hátrányos ítélet született a több munkáltató ellen indítható eljárások egyértelmű joghatósági szabályozásának hiányában. Érdemes tehát röviden áttekinteni, milyen megállapításokat tett az EUB az eset kapcsán.

A tényállás szerint a munkavállaló először egy franciaországi székhelyű munkáltató alkalmazásában állt, munkaszerződésben foglalt kötelezettségeit afrikai államokban teljesítette. Ezután egy az Egyesült Királyságban székhellyel rendelkező társasággal kötött szerződést, amely vállalta, hogy fenntartja a korábbi munkáltató által biztosított szerződéses jogokat, többek között a szolgálati időre és a végkielégítésre vonatkozóan. Elbocsátását követően a munkavállaló a jogszerűtlen elbocsátásra hivatkozva francia bíróságnál nyújtott be kártérítésre vonatkozó keresetet a korábbi munkáltatók franciaországi és egyesült királyságbeli székhelyű jogutódai ellen. Álláspontja szerint mivel a francia munkáltatóra a francia bíróságoknak van joghatósága, a Brüsszel I. rendelet 6. cikke értelmében a brit munkáltatóra is e bíróság joghatósága vonatkozik. A kérdés az EUB elé került előzetes döntéshozatali eljárásra, melyben arra vártak választ, a Brüsszel I. rendelet 6. cikkének 1. pontjában előírt különös joghatósági szabály az alpereseket illetően alkalmazható-e a munkavállaló által két különböző tagállamban székhellyel rendelkező társasággal szembeni keresetre mint közös munkáltatókra. Válaszában az EUB kifejtette, hogy a különös joghatósági szabályokat szigorúan kell értelmezni, és bár a Brüsszel I. rendelet 6. cikke 1. pontjának alkalmazása lehetővé teszi, hogy a munkaszerződésekre vonatkozó jogvitákra is alkalmazzák a több alperest érintő egymással összefüggő keresetek egyetlen bíróság elé való benyújtásának lehetőségét, a gondos igazságszolgáltatás elve megköveteli, hogy a Brüsszel I. rendelet 6. cikk 1. pontjának alkalmazására a munkáltatónak és a munkavállalónak is lehetősége legyen. Ezzel

azonban a munkáltató megfoszthatná a munkavállalót a Brüsszel I rendelet 20. cikk (1) bekezdésében foglalt védelemtől, mely garantálja, hogy a munkavállaló kizárólag lakóhelye tagállamának a bírósága előtt legyen perelhető.

4. Összefoglalás és következtetések

Noha a Brüsszeli Egyezmény hatálybalépése óta eltelt öt évtizedben más szerződésekhez képest csekély számú eset került az EUB elé az egyéni munkaszerződésekre vonatkozó joghatósággal kapcsolatban (Rass-Masson et al., 2023:166), nem egyértelműen állapítható meg, hogy ez az EUB következetes – a munkavállalót mint gyengébb felet védő – ítélezési gyakorlatának vagy az egyéni munkaszerződéseket meghatározó fogalmak egyre pontosabb meghatározásának tudható-e be, esetleg annak, hogy az aszimmetrikus jogviszonyban gyengébb pozícióban lévő munkavállaló sok esetben túlságosan bonyolultnak látja, hogy a határon átívelő munkaviszonyban eljárást kezdeményezzen a munkáltató ellen.

Ez utóbbi azt is feltételezi, hogy a gyakorlatban sokkal több munkavállalót érintenek ezen élethelyzetek, mégis a Brüsszel Ia. rendelet szabályozása nem tudja maradéktalanul betölteni azt a célt, amelyre megalkották. Az országjelentések (Rass-Masson et al., 2023:171) alapján is levonható a következtetés, hogy a rendelet felülvizsgálata során szükség lesz az egyéni munkaszerződésekre vonatkozó joghatósági szabályok további egyértelműsítésére. A Brüsszel Ia. rendeletet kilencéves fennállása alatt eddig kétszer^{10,11} módosították, azonban azok nem érintették az egyéni munkaszerződésekből fakadó jogviták esetén irányadó joghatóságra vonatkozó szabályozást.

Összességében megállapítható, hogy egyrészt a területiség elve, vagyis, a rendelet területi hatályához igazodva, az EU-hoz szorosan kapcsolódó munkavállalók – így 108 ezer külföldön dolgozó honfitársunk¹² – számára magasabb szintű védelmet biztosít a szabályozás. Másrészt a digitalizáció, a mesterséges intelligencia roha-

¹⁰ Az Európai Parlament és a Tanács 542/2014/EU rendelete (2014. május 15.) az 1215/2012/EU rendeletnek az Egységes Szabadalmi Bíróság és a Benelux Bíróság vonatkozásában alkalmazandó szabályok tekintetében történő módosításáról, HL L 163., 2014.5.29, 1–4.

¹¹ A Bizottság (EU) 2015/281 felhatalmazáson alapuló rendelete (2014. november 26.) a polgári és kereskedelmi ügyekben a joghatóságról, valamint a határozatok elismeréséről és végrehajtásáról szóló 1215/2012/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet I. és II. mellékletének felváltásáról, HL L 54., 2015.2.25, 1–9.

¹² A KSH adatai szerint 2024 októberében 108 ezer honfitársunk dolgozik külföldi telephelyen. https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0101.html

mos fejlődése, a koronavírus-járvány és az azután újraformálódott munkaerőpiac és foglalkoztatási formák folyamatosan alakítják a munkaviszonyt meghatározó alapfogalmak tartalmát. A munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv¹³ szabályozása olyan új kihívásokat tartogat a jogalkalmazó számára, amelyek indokolttá tehetik a rendelet egyéni munkaszerződésekre vonatkozó szabályainak további finomhangolását.

Hivatkozások

- Bankó, Z., Berke, Gy., Kiss, Gy., Kun, A., Petrovics, Z., & Kiss, Gy. (szerk.) (2020). *Munkajog*. Ludovika Egyetemi Kiadó, Budapest. <https://webshop.ludovika.hu/termek/konyvek/allam-es-jogtudomany/munkajog/>
- Bellace, J. R. (2018). The Changing Face of Capital: The Withering of the Employment Relationship in the Information Age. In F. Hendrickx & V. Stefano (Eds.), *Game Changers in Labour Law. Shaping the Future of Work*. Bulletin of Comparative Labour Relations – 100.
- Európai Bizottság (2022). *Joghatóság és alkalmazandó jog a munkáltatók és a munkavállalók közötti nemzetközi jogvitákban: gyakorlati útmutató*. Jogérvényesülési és Fogyasztópolitikai Főigazgatóság. Az Európai Unió Kiadóhivatala. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/401547>
- European Commission (2024). *Annual report on intra-EU labour mobility 2023*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/59413>
- European Commission (2024). *Cross-border work in EU and EFTA countries*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/826498>.
- Eurostat (2022). *Immigration by age group, sex and citizenship*. https://doi.org/10.2908/MIGR_IMM1CTZ
- Gellér-Lukács, É. (2004). *Munkavállalás az Európai Unióban*. KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest.
- Grušić, U. (2022). Jurisdiction in employment matters under Brussels I: a reassessment. *The International and Comparative Law Quarterly*, 61(1). <https://doi.org/10.1017/S0020589311000583>
- Gyulavári, T. (2014). *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. PPKE JÁK. https://real.mtak.hu/81549/1/Gyulavari_Tamas_A_szurke_allomany_Pazmany_Press.pdf
- Hungler, S., Gellér-Lukács, É., Petrovics, Z., & Dudás, K. (2020). *Az Európai Unió szociális és munkajoga*. Eötvös Kiadó, Budapest.
- Jenard, P. (1979). *Report by Mr P. Jenard on the Convention of 27 September 1968 on jurisdiction and the enforcement of judgments in civil and commercial matters* (OJ C, C/59, 05.03.1979, p. 1.) https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:JOC_1979_059_R_0001_01
- Kahn-Freund, O. (1967). A note on Status and Contract in British Labour Law. *Modern Law Review*, 30(6), 635–644. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2230.1967.tb02799.x>
- Kluwer Law International BV, Netherlands. https://law-store.wolterskluwer.com/s/product/game-changers-in-labour-law-shaping-the-future-of-work/01t0f00000J3166AAB?srsId=AfmBOooirbYXF2bWwajEi-N1VZcZ3nP18W_Og86Suz-ooIjoyK14yCzy

¹³ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2018/957 irányelve (2018. június 28.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról (EGT-vonatkozású szöveg).

- Mattéi, B. (1997). Fogadjuk el természetesként a munkahelyi baleseteket – avagy a szakmai kockázat fogalmának feltalálása. *Esély*, 8(5), 81–93. https://www.esely.org/kiadvanyok/1997_5/fogadjuk_el.pdf
- Nadelmann, K. H. (1973). The EEC Draft of a Convention on the Law Applicable to Contractual and Non-Contractual Obligations. *The American Journal of Comparative Law*, 21(3), Summer, 584–592.
- Palásti, G. (2021). *Nagykommentár a Róma I. rendelethez*. Wolters Kluwer, Budapest.
- Rass-Masson, N., Rouas, V., Paron Trivellato, M., & Vona, L. (2023). *Study to support the preparation of a report on the application of Regulation (EU) No 1215/2012 on jurisdiction and the recognition and enforcement of judgments in civil and commercial matters (Brussels Ia Regulation) – Final report*. European Commission: Directorate-General for Justice and Consumers. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/14604>
- Simon, K. L., Sirhán, B., Barkóczy, B., Gothárdi, E., Kéri, Zs., Molnár, T. T., & Gombos, K. (szerk.) (2016). *Joghatóság az átdolgozott Brüsszel I. rendeletben: kommentár*. Országos Bírósági Hivatal, Budapest. <https://tudokk.mtak.hu/index.php?a=get&id=274971&pattern=&t=Joghat%C3%B3s%C3%A1g%20az%20%C3%A1tdolgozott%20Br%C3%BCsszel%20I.%20rendeletben%3A%20komment%C3%A1r>

Hivatkozott jogforrások

- Genfi egyezmény a kontinentális talapzatról. https://legal.un.org/ilc/texts/instruments/english/conventions/8_1_1958_continental_shelf.pdf
1987. évi 12. törvényerejű rendelet a szerződések jogáról szóló, Bécsben az 1969. évi május hó 23. napján kelt szerződés kihirdetéséről. <https://njt.hu/jogszabaly/1987-12-10-00>
- Egyezmény a polgári és kereskedelmi ügyekben a joghatóságról, valamint a határozatok végrehajtásáról, HL L 299., 1972.12.31. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/ALL/?uri=CELEX%3A22007A1221%2803%29>
- Rendeletjavaslat a Közösségen belüli munkaviszonyokra vonatkozó kollíziós szabályokról COM (75) 653 final. [https://aei.pitt.edu/10779/1/COM\(75\)653.pdf](https://aei.pitt.edu/10779/1/COM(75)653.pdf)
- Egyezmény a Spanyol Királyságnak és a Portugál Köztársaságnak a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló, Rómában 1980. június 19-én aláírásra megnyitott egyezményhez történő csatlakozásáról. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:C2005/169/0480/934/EGK>
- 80/934/EGK egyezmény a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról (Római Egyezmény) HL L 266., 1980.10.9, p. 1–19. <https://eur-lex.europa.eu/HU/legal-content/summary/convention-on-the-law-applicable-to-contractual-obligations-rome-convention.html>
- A Tanács 44/2001/EK rendelete (2000. december 22.) a polgári és kereskedelmi ügyekben a joghatóságról, valamint a határozatok elismeréséről és végrehajtásáról (HL L 12., 2001.1.16., 1. o.) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A32001R0044>
- Az Európai Parlament és a Tanács 1215/2012/EU rendelete (2012. december 12.) a polgári és kereskedelmi ügyekben a joghatóságról, valamint a határozatok elismeréséről és végrehajtásáról, (HL L 351., 2012.12.20, p. 1–32.) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A32012R1215>
- Az Európai Parlament és a Tanács 542/2014/EU rendelete (2014. május 15.) az 1215/2012/EU rendeletnek az Egységes Szabadalmi Bíróság és a Benelux Bíróság vonatkozásában alkalmazandó szabályok tekintetében történő módosításáról, HL L 163., 2014.5.29, p. 1–4. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:32014R0542>
- A Bizottság (EU) 2015/281 felhatalmazáson alapuló rendelete (2014. november 26.) a polgári és kereskedelmi ügyekben a joghatóságról, valamint a határozatok elismeréséről és végrehajtásáról szóló 1215/2012/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet I. és II. mellékletének

felváltásáról, HL L 54., 2015.2.25, p. 1–9. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A32015R0281>

Hivatkozott jogesetek

- Opinion of Mr Advocate General Capotorti delivered on 24 October 1979. Sanicentral GmbH v René Collin., ECLI:EU:C:1979:242. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61979CC0025>
- Az Európai Unió Bíróságának a Sanicentral-ügyben hozott ítélete (C-25/79), ECLI:EU:C:1979:255. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61979CJ0025>
- Az Európai Unió Bíróságának az Ivenel-ügyben hozott ítélete (C-133/81), ECLI:EU:C:1982:199. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:61981CJ0133>
- Az Európai Unió Bíróságának a Mulox-ügyben hozott ítélete (C-125/92), ECLI:EU:C:1993:306. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:61992CJ0125>
- Az Európai Unió Bíróságának a Rutten-ügyben hozott ítélete (C-383/95), ECLI:EU:C:1997:7. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A61995CJ0383>
- Az Európai Unió Bíróságának a Weber-ügyben hozott ítélete (C-37/00), ECLI:EU:C:2002:122. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:62000CJ0037>
- Az Európai Unió Bíróságának a Pugliese-ügyben hozott ítélete (C-437/00), EU:C:2003:219. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A62000CJ0437&qid=1733516658403>
- Az Európai Unió Bíróságának a Glaxosmithkline-ügyben hozott ítélete (C-462/06), ECLI:EU:C:2008:299. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A62006CJ0462&qid=1733516712369>
- Az Európai Unió Bíróságának a Nogueira és társai egyesített ügyekben hozott ítélete (C-168/16 és C-169/16), ECLI:EU:C: 2017:688. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A62016CA0168&qid=1733516776339>
- Az Európai Unió Bíróságának a Markt 24-ügyben hozott ítélete (C-804/19), ECLI:EU:C:2021:134. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A62019CJ0804&qid=1733516823564>