

Kártyás Gábor

# KIKÜLDÖTT MUNKAVÁLLALÓK MAGYARORSZÁGON ÉS AZ EURÓPAI UNIÓBAN



NEMZETI KÖZSZOLGÁLATI EGYETEM  
BUDAPEST

**SZÉCHENYI**  2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

A kiadvány a KÖFOP-2.1.2-VEKOP-15-2016-00001  
„A jó kormányzást megalapozó közszolgálat-fejlesztés” című projekt  
keretében készült el és jelent meg.  
Egyed István Posztdoktori Program

Szerző:  
Dr. Kártyás Gábor

A kézirat lezárásának dátuma:  
2018. augusztus 31.

A mű szerzői jogilag védett. Minden jog, így különösen a sokszorosítás,  
terjesztés és fordítás joga fenntartva. A mű a kiadó írásbeli hozzájárulása  
nélkül részeiben sem reprodukálható, elektronikus rendszerek  
felhasználásával nem dolgozható fel, azokban nem tárolható,  
azokkal nem sokszorosítható és nem terjeszthető.

# TARTALOM

<b>1. BEVEZETÉS</b>	5
1.1. A kiküldetés szabályozási háttere és története az EU-ban: áttekintés	5
1.2. Nemzetközi helyzetek a munkajogban: miről lesz szó?	9
<b>2. AZ ALKALMAZANDÓ JOG MEGHATÁROZÁSA AZ UNIÓS JOGBAN</b>	<b>11</b>
2.1. Történeti és rendszertani áttekintés	11
2.2. A jogválasztást korlátozó tényezők munkaviszony esetén	12
2.2.1. A kógens szabályok	13
2.2.2. Imperatív rendelkezések	14
2.2.3. A közrend védelme	16
2.2.4. Az uniós jog elsődlegessége	17
2.3. A kapcsoló szabályok	18
2.3.1. A rendszeres munkavégzési hely (lex loci laboris)	18
2.3.2. A munkavállalót alkalmazó telephely	20
2.3.3. A szorosabb kapcsolat elve	20
2.4. Az alkalmazandó jog meghatározása kiküldetések esetén	21
2.4.1. A rendszeres munkavégzési hely értelmezése	21
2.4.2. Imperatív rendelkezések és a közrend védelme	23
2.5. Összegzés	25
<b>3. A KIKÜLDETÉS FOGALMA, A KIKÜLDETÉSI IRÁNYELV HATÁLYA</b>	<b>27</b>
3.1. A kiküldetés fogalmi elemei	27
3.2. A kiküldetések ideiglenessége	29
3.2.1. Hoz-e változást a módosító irányelv?	30
3.3. Ki is a kiküldött munkavállaló?	31
3.3.1. Egy eset – négyféle jogi megítélés	33
3.4. Kiküldetés kölcsönzés keretében	34
3.5. Összegzés	36
<b>4. A FOGADÓ ÁLLAM JOGÁBÓL ALKALMAZANDÓ SZABÁLYOK KÖRE: A „KEMÉNY MAG”</b>	<b>38</b>
4.1. A „kemény” mag körébe tartozó szabályok	38
4.2. A minimális bérszint értelmezése	40
4.2.1. Minimális bérszint helyett kötelező díjazás	42
4.3. Társadalombiztosítási kérdések	43
4.4. Az alkalmazandó szabályok formája, a kollektív szerződések hatálya	45
4.5. Összegzés	47

<b>5. A KIVÉTELEK ÉS A KÖZRENDI KLAUZULA</b> .....	48
5.1. Kötelező és lehetséges kivételek .....	48
5.2. A közrendi klauzula .....	49
5.2.1. A Laval-ítélet .....	50
5.2.2. Megoldási lehetőségek jogalkalmazással .....	52
5.2.3. Megoldási lehetőségek jogalkotással .....	53
5.2.4. Megoldás a szociális partnerek által .....	54
5.2.5. Az alapjogi szempont – értékelés az uniós jogon kívülről .....	55
5.2.5. Hozhat-e változást az Alapjogi Charta? .....	57
5.3. Összegzés .....	58
<b>6. VÉGREHAJTÁSI KÉRDÉSEK</b> .....	59
6.1. A szabályozás áttekintése .....	59
6.2. Tagállami tájékoztatás a gyakorlatban: nemzeti honlapok az irányadó munkafeltételekről ....	61
6.2.1. A tájékoztatás nyelve .....	61
6.2.2. Tájékoztatás a jogszabályokról .....	62
6.2.3. Tájékoztatás a kollektív szerződésekről .....	63
6.2.4. Tájékoztatás az adminisztratív kötelezettségekről .....	64
6.2.5. Jogorvoslati lehetőségek, felelősség .....	65
6.2.6. Összegzés .....	66
6.3. A kiküldetést érintő korlátozások megengedhetősége .....	66
6.3.1. Az egyenlő bánásmód követelménye .....	67
6.3.2. A korlátozást igazoló közérdek .....	69
6.3.3. A duplikáció tilalma .....	71
6.3.4. A tényleges előny követelménye .....	72
6.3.5. Az arányosság követelménye .....	73
6.3.6. Összegzés .....	75
<b>7. KIKÜLDÖTT MUNKAVÁLLALÓK A MAGYAR MUNKAJOGBAN</b> .....	76
7.1. A kiküldetés fogalma a magyar jogban .....	76
7.2. A magyar munkajog területi hatálya és a kiküldetés .....	77
7.3. A kiküldetés uniós fogalmának téves átültetése .....	78
7.4. A kiküldött munkavállalókra alkalmazandó szabályok az Mt. szerint .....	79
7.5. Kivételek – pár pontatlansággal .....	81
7.6. A kiküldő munkáltató adminisztratív kötelezettségei és ellenőrzése, a joghatóság .....	81
7.7. Alvállalkozói felelősség – uniós alapok, hazai szigorral .....	84
7.8. Összegzés .....	85
<b>8. FELHASZNÁLT IRODALOM</b> .....	86

# 1. BEVEZETÉS

## 1.1. A kiküldetés szabályozási háttere és története az EU-ban: áttekintés

Egy magyar építőipari vállalkozás Bécs külvárosában elnyer egy kórházfelújítási tendert, amelyet saját magyar munkavállalóival valósít meg. A hoppon maradt osztrák versenytársak ellenségesen néznek a piacukra törő magyar konkurensre, alkalmazottaik pedig félnek, hogy az olcsóbb magyar munkaerő miatt elveszítik állásukat. Miközben a magyar vállalkozó örül a sikerének, dolgozói irigykedve figyelik, hogy a helybeli kollegák az osztrák jog alapján mennyivel kedvezőbb munkafeltételeket élveznek ugyanazért a munkáért... Ebből a rövid tényállásból is látható: a kiküldetések jogi szabályozása az egymásnak ellentmondó érdekek valóságos csatateré. Már önmagában az alapul vett munkaviszonyban adott a kiküldő munkáltató és a munkavállaló érdekellentéte, amelyhez a fogadó tagállam munkáltatóinak és munkavállalóinak érdekei társulnak. Emellett az érintett tagállamoknak is ellentétes, illetve a munkaerőpiacuk szereplőihöz képest eltérő érdekei lehetnek.

Mindezt a bonyolult dinamikát leegyszerűsítve: míg a kiküldő állam (és vállalkozásai, munkavállalói) szemszögéből a külföldre történő szolgáltatás új piaci lehetőségekkel és a foglalkoztatás bővítésével kecsegtet, addig mindez a fogadó állam piacán nemkívánatos versenyhelyzetet eredményezhet. Az ellentétek különösen akkor éleződnek ki, ha a kiküldő tagállamban rugalmasabb munkajogi szabályok és alacsonyabb bérek érvényesülnek, így a kiküldő vállalkozás kedvezőbb munkaerőköltségét kihasználva szerezhethet piacot a fogadó tagállamban. Ez arra csábíthatja a fogadó államokat, hogy a belföldi vállalkozások hátrányának csökkentésére belső szabályaikat kiterjesszék a kiküldő munkáltatókra is. Ez a fajta protekcionista reakció azonban nem az egyetlen lehetséges válasz a fogadó államok részéről. A kiküldetés ugyanis kifejezetten kívánatos lehet a hiányszakmákban, az olcsó külföldi munkaerő vonzó lehet nagy költségvetési beruházások esetén, a megengedő szabályozás segíthet a határon átnyúló feketefoglalkoztatás fehéritésében. Ha pedig a más tagállambeli szolgáltató előnye nem elsősorban az olcsó munkaerő, hanem a hatékonyság vagy a magas termelékenység, az kifejezetten üdvözlendő versenyt idézhet elő a belföldi piacon is.<sup>1</sup> De még a kiküldött munkavállaló szempontjából sem egyértelmű a helyzet: minél több jogot élvez ugyanis a fogadó államban, annál kevesebb esélye lehet ott munkához jutni.<sup>2</sup>

Az uniós jogban ezeket az eseteket a szolgáltatásnyújtás szabadsága alapján kell megítélni.<sup>3</sup> Miközben a vállalkozás folytatásának feltételei, a munkajog, a társadalombiztosítás és a szociális jog tagállamonként más és más, mindez nem akadályozhatja indokolatlanul a transznacionális szolgáltatásnyújtás szabad-

---

<sup>1</sup> A határon átnyúló szolgáltatásnyújtás céljából történő kiküldetés által felvetett érdekkonfliktusokhoz lásd: WATSON 2014, 281., 303–304.; DAVIES 1997, 574., 598.; RIESENHUBER 2012, 197.

<sup>2</sup> DAVIES, 294.; VERSCHUEREN 2015, 149.

<sup>3</sup> Európai Unió működéséről szóló szerződés (a továbbiakban: EMSZ) 56. cikk.

ságát az Unió piacán.<sup>4</sup> Ha egy tagállam előírja, hogy belső munkajogi rendelkezéseit (például a minimálbért) azokra a munkavállalókra is alkalmazni kell, akiket munkáltatójuk egy másik tagállamból, ideiglenesen, szolgáltatásnyújtás céljából küld ki területükre, az nyilvánvalóan korlátozza ezt a szabadságot. Ezzel ugyanis a kiküldő munkáltatónak két jogrendszer előírásainak kell megfelelnie (saját belső jogának és a fogadó államénak), ami hátrányt jelent a csak a fogadó állam joga alá eső belföldi szolgáltatókkal szemben.<sup>5</sup> Ez akkor fogadható el, ha a korlátozás valamely közérdekekkel igazolható, nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, a cél elérésére alkalmas és azzal arányos.<sup>6</sup>

Az Európai Bíróság (a továbbiakban: Bíróság) 1990-ben a *Rush Portuguesa*-esetben<sup>7</sup> elfogadta, hogy a kiküldött munkavállalók védelme olyan közérdek, amely alapján a fogadó állam kiterjesztheti munkajogi rendelkezéseit a kiküldő vállalkozásokra is. Amilyen tág volt ez a felhatalmazás, olyan sommás maga az ítélet: a Bíróság gyakorlatilag egyáltalán nem magyarázta meg, mi alapján jutott erre a következtetésre. Ez a jogértelmezés persze kapóra jött a szolgáltatásokat fogadó tagállamoknak, amelyek ezzel szabadon kiterjeszthették munkajogi szabályaik hatályát a kiküldött munkavállalókra is. Számos tagállam meg is alkotta e célból a saját nemzeti jogszabályait.<sup>8</sup>

Az ítélet tisztázatlan pontjai és a kiküldő országok nyomására azonban 1991-ben megkezdődött a kiküldetési irányelv előkészítése.<sup>9</sup> Az ötéves vita után elfogadott 96/71/EK irányelv<sup>10</sup> (a továbbiakban: kiküldetési irányelv) meglehetősen kétarcúnak<sup>11</sup> bizonyult: bár – a szerződéses jogalapról kiindulva – a szolgáltatások szabad áramlásának biztosítására született, deklarált célja a kiküldött munkavállalók védelme is.<sup>12</sup> Ebben már látható a kiküldetések jogi szabályozásán keresztül húzóó ellentmondás: eufemizmusnak tűnik a határon átnyúló szolgáltatások támogatását és a kiküldött munkavállalók érdekeinek védelmét egyszerre felkarolni. Ha ugyanis az uniós jog előírja, hogy a fogadó állam jogából kötelező egyes munkafeltételeket alkalmazni a kiküldött munkavállalókra is, feltéve hogy az rá nézve kedvezőbb, mint a kiküldő állam joga szerint (például a minimálbér), az nyilvánvalóan korlátozza, költségesebbé teszi magát a határon átnyúló szolgáltatást. Ebben a két ellentmondó célkitűzésben csak valamiféle egyensúly megtalálása lehet a jogalkotó – és a ráépülő joggyakorlat – célja, ami persze soha nem teljesen kiegyenlített, hanem mindig valamelyik pólus felé eltolódó állapot. A kiküldetési irányelv nem más, mint kompromisszum ebben a dilemmában. A *Rush*-ítélet után arra a kérdésre ad pontosabb választ, hogy a szolgáltatásnyújtás célszágai milyen körben alkalmazhatják saját munkajogi szabályaikat a kiküldött munkavállalókra. Ugyanakkor az alkalmazandó szabályokat nem egy kötött lista alapján határozza meg, hanem a szövegébe bekerült egy

---

<sup>4</sup> HENDRICKX 2008, 244.

<sup>5</sup> DAVIES 1997, 585.

<sup>6</sup> EMSZ 62. és 52. cikk. KOLEHMAINEN 1998, 77–78.

<sup>7</sup> C-113/89.

<sup>8</sup> Ausztria, Franciaország, Németország, lásd COM(2003)458, 7.

<sup>9</sup> COM(1991)230, a tervezetet a Bizottság később átdolgozta, lásd COM(93)225.

<sup>10</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve (1996. december 16.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről.

<sup>11</sup> BIAGI 1998, 174–175.; DAVIES 1997, 572.; a hazai szakirodalomban BANKÓ 2001, 452.

<sup>12</sup> Irányelv preambuluma (5), a kettős célra a Bizottság is rendre hivatkozik: COM(2003)458, 3.; COM(2006)159, 2.

közrendvédelmi klauzula is, amelyre hivatkozással a tagállamok bármely – megítélésük szerint – alapvető jelentőségű szabályuk hatályát kiterjeszthetik a területükre kiküldött munkavállalókra. Ezért összességében a tagállamok számára az irányelv átültetésénél nem az lett a fő kérdés, hogy mely szabályaikat kötelező kiterjeszteni a kiküldött munkavállalókra, hanem hogy melyeket lehet.<sup>13</sup> Ez pedig inkább a saját szolgáltatási piac, és nem a munkavállalók védelmét jelenti, még kevésbé a határon átnyúló szolgáltatások terjedésének elősegítését.<sup>14</sup> Nem véletlen, hogy a Bizottság az irányelv átültetésének felügyelete során sokkal inkább azon örködött, hogy a tagállamok – a kiküldött munkavállaló védelmére hivatkozással – ne vezethessenek be indokolatlan adminisztratív vagy egyéb korlátozásokat a más tagállambeli szolgáltatókkal szemben (részletesen lásd a 6. fejezetben).

Ezen a képen a szolgáltatási irányelv<sup>15</sup> elfogadása nem változtatott. A szolgáltatásnyújtás szabadságát részletesen szabályozó jogszabály ugyanis kimondja, hogy az abban foglaltak nem akadályozzák a tagállamokat abban, hogy – az uniós joggal összhangban – a foglalkoztatási feltételekre vonatkozó saját szabályait alkalmazzák, beleértve a kollektív megállapodásokban meghatározott feltételeket is.<sup>16</sup> Összességében a kiküldetési irányelv nem kivétel a szolgáltatási irányelv alól, hanem ugyanannak az éremnek a másik, a szolgáltatásnyújtás körében munkát végző személy szemszögéből nézett oldala.<sup>17</sup>

A kiküldetések uniós jogi megítélésében újabb fordulatot jelentett viszont a Bíróság Laval-ügyben hozott ítélete, amelynek következtetéseit később is megerősítette.<sup>18</sup> A Bíróság újabb gyakorlata bezárta azokat a kiskapukat, amelyekkel a tagállamok bővíthették a kiküldött munkavállalóra alkalmazható munkajogi normák körét. Az újabb értelmezés szerint ugyanis az irányelvben felsorolt, a munkajog „kemény magját” jelentő normák nem a kiküldött munkavállalókra kötelezően alkalmazandó minimumot, hanem a maximumot jelentik. Ehhez képest pedig az egyes kivételtételi lehetőségeket – így közrendi klauzulát is – megszorítóan kell értelmezni. A Bíróság tehát a szolgáltatásnyújtás szabadságának biztosítását tekinti az irányelv elsődleges céljának a kiküldött munkavállaló védelme helyett.<sup>19</sup> Ez pedig akkor is így van, ha ezáltal olyan, a tagállamok által általánosan elismert értékek válnak a szolgáltatásnyújtás szabadságának tiltott korlátozásává, mint a sztrájk vagy a kollektív alku. Az irányelv tehát jogalapja, tartalma és a rá épülő gyakorlat miatt aligha tekinthető klasszikus munkajogi irányelvnek. Világos ugyanakkor, hogy a benne felsorolt munkajogi szabályok kiterjesztése a kiküldött munkavállalóra biztosan nem sérti a szolgáltatásnyújtás szabadságát.

---

<sup>13</sup> KOLEHMAINEN 1998, 86.

<sup>14</sup> Olyan álláspont is ismert, hogy emiatt az egész irányelv ellentétes a szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó elsődleges joggal, így semmis (RIESENHUBER 2012, 198.). A Bíróság azonban soha nem foglalkozott ezzel a kérdéssel, noha az irányelv alkalmazásával kapcsolatban az évek során széles körű esetjogot munkált ki.

<sup>15</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2006/123/EK irányelve (2006. december 12.) a belső piaci szolgáltatásokról.

<sup>16</sup> Ugyanezt erősíti meg a 3. cikk, amely szerint a kiküldetési és a szolgáltatási irányelv ütközése esetén az előbbit kell alkalmazni, lásd 16. cikk (3) bek. és 3. cikk (1) bek. a) pont.

<sup>17</sup> BERCUSSON–BRUUN 2008, 296.

<sup>18</sup> Laval-eset C-341/05. para 80–81., Rüffert-eset C-346/06., Bizottság vs. Luxembourg C-319/06., illetve a letelepedés szabadsága kapcsán lásd: Viking-eset C-438/05.

<sup>19</sup> Más megfogalmazásban, a kiküldő munkáltató a kedvezményezett (RIESENHUBER 2012, 206.).

Ennyiben mégis munkajogi irányelvről van szó.<sup>20</sup> Az irányelv fontos üzenete, hogy a tagállamok a nemzeti munkajogi rendszerek integritását, leglényegesebb szabályainak érvényesülését alapvető fontosságúnak tartják, ami a gazdasági alapszabadságokat is megelőzi.<sup>21</sup> Az természetesen állandó viták tárgya, hogy pontosan mely munkajogi szabályok kapják meg ezt a prioritást a szolgáltatásnyújtás szabadsága felett.

A fordultatos és megosztó bírói esetjog, az elfogadás óta eltelt két évtized és az idő közbeni keleti kibővítés miatt mára a transznacionális szolgáltatásnyújtás környezete lényegesen megváltozott.<sup>22</sup> A kiküldetési irányelv mégis 2018-ig változatlan formában, módosítás nélkül hatályos maradt. A Bizottság érdemi felülvizsgálat helyett csak a végrehajtás elősegítésére dolgozott ki javaslatot, amelyből 2014-ben született irányelv (a továbbiakban: végrehajtási irányelv).<sup>23</sup> E meglehetősen részletes szabályokkal azonban sem a Bizottság, sem a tagállamok nem vállaltak túl nagy kockázatot, hiszen azok alig lépnek túl a Bíróság esetjogának kodifikációján, illetve az irányelvben már eleve szereplő kötelezettségek kibontásán. Az irányelv azonban a joggyakorlat összefoglalásával helyenként kifejezetten kötelezővé teszi egyes intézkedések alkalmazását, ami eddig a tagállamok döntésére volt bízva (például az alvállalkozói felelősség körében). Ennyiben tehát szigorodtak a kiküldőkkel szembeni korlátozások. A számos nyitva hagyott, az ellenőrzési kérdéseken túlmutató problémát tekintve mégis úgy tűnik, a tagállamok és az uniós szervek számára önmagában a végrehajtási irányelv elfogadása jelentett fontos politikai üzenetet („valami történik”), mintsem maga a normatív tartalom.<sup>24</sup> Ez volt ugyanis az első jogalkotási lépés a kiküldetések területén a Laval-ítélet után.

Érdemi előrelépéssel kecsegtetett ugyanakkor a Bizottság 2016-os előterjesztése, amely a kiküldetési irányelv átfogó felülvizsgálatát célozta.<sup>25</sup> A javaslat két érdemi újdonsággal szolgált: egyrészt, a kiküldetések időtartamát 24 hónapban korlátozta volna, melynek letelte után a kiküldött munkavállaló teljesen a fogadó tagállam munkajoga hatálya alá kerül. Másrészt, a díjazás tekintetében az első naptól a teljes egyenlőséget írta elő a kiküldött és a fogadó tagállam munkavállalói között, legalábbis a kötelező díjazási jogcímek tekintetében. Hosszas viták után 2018 nyarára – az eredeti irányelv hatályba lépése után 18 és fél évvel – végre megvalósult a kiküldetési irányelv reformja.<sup>26</sup>

A módosító irányelv tartalmilag azonban még a végrehajtási irányelvnél is üresebbnek tűnik, utóbbi ugyanis legalább az adminisztratív kérdések tekintetében előrelépést jelent. Az új jogszabály a Bizottság által kezdeményezett két tárgykörön kívül további érdemi rendelkezéseket nem is tartalmaz, ráadásul mindkettő tartalma teljesen legyengített. Nem világos ugyanis, pontosan milyen szabályok alkalmazhatók a fogadó tagállam munkajogából a maximális (18 hónapra leszállított) időkorlát után. A „kötelező díjazás” fogalma

---

<sup>20</sup> BARNARD 2012, 228.

<sup>21</sup> SYPRIS 2007, 124.

<sup>22</sup> NIELSEN 2013, 35–42.

<sup>23</sup> 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 információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről szóló 1024/2012/EU rendelet (az IMI-rendelet) módosításáról.

<sup>24</sup> ROCCA 2015, 328–330.

<sup>25</sup> COM(2016) 128 final.

<sup>26</sup> 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 (a továbbiakban: módosító irányelv).



pedig továbbra sem tartalmazza a nem kiterjesztett hatályú kollektív szerződésekben foglalt feltételeket, ami viszont éppen a legtöbb gyakorlati problémát kiváltó kérdés volt az elmúlt években. Ezeket a kérdéseket a 3–4. fejezetben részletesen elemzem, ám a módosítás elfogadásának nehézségeiről, illetve a szerény eredményekről árulkodó két formaságot érdemes most kiemelni. Egyrészt az új irányelvet csak 2020. július 30-ától alkalmazhatják a tagállamok, korábbi átültetés nem lehetséges.<sup>27</sup> Másrészt a módosító irányelv tárgyi hatálya is korlátozott: a közúti szállítási ágazatra nem terjed ki, az erre vonatkozó részletszabályok megalkotását egyelőre elhalasztották a tagállamok.<sup>28</sup>

Összességében a 2018-as módosítás nem rendezi a kiküldetésekkel kapcsolatos legfontosabb kérdéseket, azok továbbra is nyitottak. Ahogy Blanpain professzor 2009-ben az Unión belüli szolidaritást hiányolva megjegyezte: a szolgáltatások szabad áramlásának 1957-es deklarálása után máig alapvetően protekcionista a tagállamok hozzáállása: „mindenki a saját állásáért harcol”.<sup>29</sup>

## 1.2. Nemzetközi helyzetek a munkajogban: miről lesz szó?

A globalizációval a határokon átnyúló helyzetek egyre gyakoribbá válnak a munka világában is. Ezek közül a szolgáltatásnyújtás keretében megvalósuló kiküldetés csak az egyik lehetséges tényállás. Csak néhány további példát említve: a munkavállalót nemcsak a munkáltatója „küldheti” egy másik tagállamba, hogy átmenetileg ott nyújtson szolgáltatást a cég egyik partnerének, hanem maga is szerződhet közvetlenül egy másik országbeli munkáltatóval, többnyire a magasabb bér reményében. Nemzetközi cégek gyakran foglalkoztatják alkalmazottaikat átmenetileg külföldi irodákban, egy bizonyos határozott időre. Más munkavállalók a munkájuk természetéből eredően dolgoznak több jogrendszer hatálya alatt, például a nemzetközi közlekedésben résztvevők. A nemzetközi ügynökök vagy menedzsment-tanácsadók szintén ide tartoznak.<sup>30</sup>

Változó, hogy a jogi szabályozás mennyire kezeli kazuisztikusan e sokszínű tényállásokat. A hatályos uniós jog alapján – némileg leegyszerűsítve – két fő típust kell megkülönböztetnünk: a migrációt és a kiküldetést. Migrációról, migráns munkavállalóról beszélünk akkor, amikor a munkavállaló nem az állampolgársága szerinti országban vállal munkát, hanem egy másik államban. Az uniós jog hatálya alatt őket nevezük a szabad mozgás jogával élő munkavállalónak. Például migráns munkavállalónak minősül az a fiatal munkavállaló, aki az egyetemi nyári szünet alatt külföldön dolgozik felszolgálóként. Ezeknek a helyzeteknek a jogi szabályozása két alappillérre épül. Egyfelől a fogadó ország közrendjének, közelebbről munkaerőpiacának, szociális ellátórendszerének védelme érdekében számos közjogi szabály vonatkozik a külföldi személyek belépésére, letelepedésére, munkavállalására.<sup>31</sup> Másfelől garantálni kell a fogadó országban jogszerűen tartózkodó és munkát vállaló személyek egyenlő bánásmódhoz való jogát, hogy ne váljanak

---

<sup>27</sup> Módosító irányelv 3. cikk (1) bek.

<sup>28</sup> Módosító irányelv 3. cikk (3) bek.

<sup>29</sup> BLANPAIN 2009, Foreword.

<sup>30</sup> A sokszínű példák áttekintéséhez lásd: MERRETT 2010, 355.

<sup>31</sup> Ennek az unión belüli vonatkozásait rendezi a 492/2011/EU Európai Parlamenti és Tanácsi rendelet (2011. április 5.) a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról.

másodrendű, kizsákmányolható munkaerővé.<sup>32</sup> A migráns munkavállaló esetében lényegében csak a munkaviszony létesítéséig van nemzetközi elem: a munkaszerződés megkötésétől a munkavállaló ugyanis teljes egészében a fogadó állam joga alá kerül, ezt követően a származás országa gyakorlatilag irreleváns.<sup>33</sup>

Kiküldetésről ehhez képest akkor van szó, amikor a munkaviszony fennállása alatt csak ideiglenesen, kivételesen kerül sor arra, hogy a munkavállaló munkáját egy másik országban végzi. A kiküldött munkavállaló a munkaviszonya teljesítése keretében kivételesen utazik külföldre, hogy átmenetileg ott végezzen munkát a munkáltatója részére, amelynek végeztével visszatér a kiküldő országba. A kiküldetés alapulhat a munkáltató utasításán (tipikusan a rövidebb időtartamú külföldi munkavégzés esetén), vagy a felek megállapodásán (a munkaszerződésen) is. A határon átnyúló munkavállalás két fő típusának elhatárolása közel sem egyszerű. Már az előző példából is látható, hogy nem önmagában a külföldi munkavégzés időtartamának van jelentősége. Ráadásul a digitalizáció korában a külföldi vagy külföldre történő munkavégzés megvalósulhat úgy is, hogy a munkavállaló „helyben marad”, azaz fizikailag nem lép be egy másik ország területére. A nemzetközi elemet hordozó tényállások alapvető jogi kérdése az alkalmazandó jog meghatározása. Az előbbi tömör elhatárolás alapján is látható, hogy ez a kiküldetések esetében különösen érzékeny kérdés, hiszen itt a nemzetközi elem megjelenése átmeneti, „atipikus állapot” lehet a munkaviszony teljesítésében.

A határon átnyúló foglalkoztatási viszonyok kérdését el kell határolni a munkajog nemzetközi forrásaitól. Míg az előbbi esetében ugyanis a tényállás adja a nemzetközi jelleget, addig az utóbbiaknál a nemzetközi jelző csak a szabályok forrására utal. Az előbbi ennek megfelelően a nemzeti munkajognak az a része, amely a külföldi elemet tartalmazó tényállásokkal foglalkozik. Az utóbbi pedig a nemzetközi jognak a munkajogi részét jelenti (például ILO-egyezmények, az Európa Tanács egyezményei). A dolgot tárgyát az előbbi tárgykör képezi, annak is a kiküldetésekkel kapcsolatos része. Céлом annak vizsgálata, hogyan határozható meg az uniós jogban a kiküldött munkavállalóra alkalmazandó jog, figyelembe véve azt a számos érdekkonfliktust, amelyeket az előző pontban jeleztem.

A tanulmányban először a munkaviszonyra alkalmazandó jog meghatározásának általános szabályait tekintem át, utána a kiküldetésekre vonatkozó speciális rendelkezések elemzésére térek ki. E körben külön vizsgálom a kiküldetési irányelv hatályát, közelebbről a kiküldött munkavállaló fogalmát, a fogadó állam jogából alkalmazandó rendelkezéseket és az ezekhez kötődő kivételeket, különös tekintettel a közrendvédelmi klauzulára. A kiküldetésekre vonatkozó szabályozás érvényesítése számos kihívással küzd, ezért külön tematikus egységben foglalkozom a végrehajtási kérdésekkel. Végül kitérek arra is, hogyan szabályozza a kiküldetést a magyar munkajog.

---

<sup>32</sup> Lásd az ILO vonatkozó egyezményeit: a munkavállalás céljából történő bevándorlásról szóló 1949. évi (módosított) Egyezmény (97. sz.) 6. cikk és a migráns munkásokról (kiegészítő rendelkezések) szóló 1975. évi Egyezmény (143. sz.) II. rész.

<sup>33</sup> MERRETT 2011, 259.

## 2. AZ ALKALMAZANDÓ JOG MEGHATÁROZÁSA AZ UNIÓS JOGBAN

### 2.1. Történeti és rendszertani áttekintés

A határon átnyúló foglalkoztatási viszonyok kérdése a nemzetközi magánjog része, azonban – sajátosságaira, elsősorban a felek közötti alá-fölérendeltségi viszonyra tekintettel – eltérő szabályozást kíván meg.<sup>34</sup> Az európai integrációban e speciális terület rendezésének története röviden az alábbiak szerint foglalható össze. Már az 1970-es évek elején készültek tervezetek a határon átnyúló foglalkoztatás esetén irányadó jog meghatározására.<sup>35</sup> A gazdasági alapszabadságok révén ugyanis számos ilyen tényállás létrejött, az egységes elbírálást viszont nehezítette, hogy a nemzeti jogok különböző szabályokat tartalmaztak az alkalmazandó jog tekintetében.<sup>36</sup> Az első rendelettervezetet a szerződésekre irányadó jog meghatározásáról szóló Római Egyezmény (a továbbiakban: Egyezmény)<sup>37</sup> előkészítésének ideje alatt is folyamatosan tárgyalták, majd annak elfogadása után a Bizottság 1981-ben visszavonta.<sup>38</sup> Az 1980-ban elfogadott Egyezmény ugyanakkor nem specifikusan a munkajoggal, hanem általában a szerződési joggal foglalkozott. Hatálybalépésével a korábbi, sporadikus, többnyire kétoldalú egyezményeken alapuló szabályozást<sup>39</sup> valamennyi tagállam tekintetében egységes előírások váltották fel. Az egyezmény felülvizsgálatára és a szabályozás további egységesítésére közel 30 évvel később, 2009 végén került sor, amikor az egyezmény helyébe a közvetlenül hatályos Róma I. rendelet<sup>40</sup> (a továbbiakban: Rendelet) lépett.<sup>41</sup>

---

<sup>34</sup> Szászy István szerint ezért a nemzetközi magánjogtól el kell határolni a nemzetközi munkajogot, mivel az előbbi egyes alapelvei – különösen a jogválasztás szabadsága – az utóbbinál nem érvényesül. SZÁSZY 1969, 32., 154.

<sup>35</sup> Proposition de règlement du Conseil relatif aux dispositions concernant le conflits de lois en matière de relations de travail à l'intérieur de la Communauté, 23 mars 1972 (a tervezet csak francia nyelven érhető el). Ennek módosított elterjesztése: Amended proposal for a Regulation of the Council on the provisions of conflict of laws on employment relationships within the Community, COM(75) 653 final.

<sup>36</sup> COM(75) 653 final, Explanatory Memorandum, 2 –3.

<sup>37</sup> A szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló Római Egyezmény. Elfogadásának idején még nem volt közösségi hatáskör e tárgykör szabályozására, ez csak az Amszterdami Szerződéssel került be az elsődleges jogba [EMSZ 81. cikk (2) bek. c) pont].

<sup>38</sup> ROCCA 2015, 115–116. A Római Egyezmény „kommentárjának” tartott Giuliano–Lagarde-jelentés még akként hivatkozik a tervezetre, mint amelynek hatálybalépése várható, és amely – a 20. cikk alapján mint speciális szabály – felülírja majd az Egyezményben foglaltakat. GIULIANO–LAGARDE 1980, 39.

<sup>39</sup> SZÁSZY 1969, 42.

<sup>40</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 593/2008/EK rendelete (2008. június 17.) a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról.

<sup>41</sup> A Rendelet a 28. cikk szerint a 2009. december 17-ét követően kötött szerződésekre alkalmazandó.

Ebben a rendszerben a kiküldetések szabályozása *lex specialis*ként helyezhető el. Az első tervezetek-től kezdődően különös szabályok vonatkoztak ugyanis az alkalmazandó jog meghatározására akkor, ha a munkavállaló csak ideiglenesen dolgozik külföldön. Maga a kiküldetési irányelv is kivétel az Egyezmény, majd 2009-től a Rendelet főszabálya alól: azokat az imperatív szabályokat határozza meg, amelyeket a kiküldött munkavállalóra a fogadó állam jogából alkalmazni kell.

Az uniós szabályozás bemutatását az általános szabályokkal kezdem, és ezek ismertetése után térek rá a kiküldetésekre vonatkozó, speciális rendelkezésekre. A következőkben áttekintem, hogy a hatályos Rendelet milyen szabályokat tartalmaz a munkaviszonyra alkalmazandó jog meghatározása tekintetében, ha a tényállás nemzetközi elemet tartalmaz. Előre kell bocsátani, hogy az uniós jog csak az egyéni munkaviszonyt illetően határozza meg az irányadó jogot, a kollektív munkajog tekintetében nem ad iránymutatást. Kivételt képez a sztrájjal (szervezett fellépéssel) okozott kár, amelyre a sztrájk helye szerinti ország jogát kell alkalmazni.<sup>42</sup>

## 2.2. A jogválasztást korlátozó tényezők munkaviszony esetén

A Rendelet (illetve előtte az Egyezmény) alapelve a felek akaratszabadsága.<sup>43</sup> A szerződésre irányadó jog így elsősorban az, amelyet a felek megválasztottak. A jogválasztás lehet kifejezett és hallgatólagos<sup>44</sup> – például egy kizárólagos illetékességi szabályon alapuló<sup>45</sup> –, a szerződés egészére vagy egy részére vonatkozó, felhívhat állami vagy nem állami joganyagot, akár nemzetközi egyezményt is,<sup>46</sup> és bármikor megváltozatható.<sup>47</sup>

A jogválasztásnak ugyanakkor a munkaszerződések tekintetében gyakorlatilag nincs jelentősége. A Rendelet jogválasztást korlátozó szabályai ugyanis elsősorban az alá-fölrendeltségi viszonyokban (a munkaviszony mellett a fogyasztói szerződéseknél) érvényesülnek, amelyek mellett a felek jogválasztása alig jut szerephez. Ennek indoka Szászy István szerint elsősorban az, hogy a munkaszerződés megkötésénél a munkáltató akarata érvényesül, és ez történne az alkalmazandó jog meghatározásánál is. A munkavállaló ezért a legtöbb esetben csak elfogadná a munkáltató által választott jogot. Szászy ebben olyan kockázatot lát, amikor „a dolgozót saját magával szemben is védelemben kell részesíteni”.<sup>48</sup>

---

<sup>42</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 864/2007/EK rendelete (2007. július 11.) a szerződésen kívüli kötelmi viszonyokra alkalmazandó jogról (Róma II. rendelet), 9. cikk.

<sup>43</sup> Rendelet preambuluma (11); C-135/15. para. 44., Unamar eset, C-184/12. para 49.

<sup>44</sup> MERRETT 2011, 193–198.

<sup>45</sup> Rendelet preambuluma (12).

<sup>46</sup> Rendelet preambuluma (13). Kovács Erika szerint ennek a munkajogban csekély jelentősége lehet, hiszen nincs egységes nemzetközi munkajogi szabályozás. Legfeljebb részleges jogválasztás esetén képzelhető el, hogy a felek a vonatkozó ILO-egyezményre utalnak. KOVÁCS 2011, 115–116.

<sup>47</sup> RIESENHUBER 2012, 180.; Rendelet 3. cikk (1–2) bek.

<sup>48</sup> SZÁSZY 1969, 155., 176.

A munkaviszonyra alkalmazandó jog meghatározása tekintetében tehát a felek jogválasztásának csak másodlagos szerep jut. Az alábbiakban áttekintem azt a négy tényezőt, amelyek a választott jogot felülírva határozzák meg az irányadó jogot.

### 2.2.1. A kógens szabályok

A jogválasztást korlátozó első tényezőt a kógens szabályok jelentik (a munkavállalóra kedvezőbb szabály elve). A Rendelet szerint a felek jogválasztása nem eredményezheti azt, hogy a munkavállalót megfosztják a jogválasztás hiányában a Rendelet kapcsoló szabályai alapján alkalmazandó jog olyan rendelkezései által biztosított védelemtől, amelyekről megállapodás útján nem lehet eltérni.<sup>49</sup> Amennyiben tehát a kapcsoló szabályok alapján felhívott jog a munkavállalóra kedvezőbb kógens szabályt tartalmaz, mint a felek által választott jog, akkor az előbbi lesz irányadó a munkaszerződésre. A kógens szabályok forrása nem feltétlenül az eljáró bíróság országának joga. A kapcsoló szabályok alapján ugyanis ez lehet a rendszeres munkavégzés helye, ennek hiányában a munkavállalót alkalmazó telephely, végül az ezekhez képest szorosabb kapcsolatban álló ország joga (lásd a 2.3. pontban).

Miközben a rendelkezés célja világos – ne lehessen jogválasztással kiszerezni a munkavállalót védő kógens garanciák alól –, értelmezése számos kérdést vet fel. Így elsősorban: azt nem határozza meg a jogszabály, hogy mit kell eltérést nem engedő szabály alatt érteni.<sup>50</sup> A Giuliano–Lagarde-jelentés szerint ide nemcsak a munkaszerződésre vonatkozó rendelkezések tartoznak, hanem például a közjogi természetű munkavédelmi szabályok is.<sup>51</sup> Különösen zavaros a relatív diszpozitív – a munkavállaló javára eltérést engedő – szabályok megítélése. Míg a preambulum (35) bekezdése ezeknek is feltétlen érvényesülést biztosít a választott joggal szemben, a tényleges jogi kötőerővel bíró 8. cikk már csak az eltérést nem engedő szabályokról rendelkezik.<sup>52</sup> Természetesen önmagában az is mérlegelési kérdés, mit jelent, hogy az adott szabály a „munkavállalóra kedvezőbb”.<sup>53</sup> A jogirodalom szerint a munkavállalóra kedvezőbb jog megállapításánál a kötelező erejű kollektív szerződéseket is figyelembe kell venni.<sup>54</sup> Az azonban valószínűtlen, hogy ezt bármilyen minőségi feltétel nélkül (például a kollektív szerződés hatálya, rendelkezéseinek világossága, hozzáférhetősége) kellene elfogadni.

---

<sup>49</sup> Rendelet 8. cikk (1) bek.

<sup>50</sup> KOVÁCS 2011, 118.

<sup>51</sup> GIULIANO–LAGARDE 1980, 25.

<sup>52</sup> A magyar irodalomban megjelent álláspont szerint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvénynek az eltérést nem engedő szabályait nem lehet jogválasztással kizárni (lásd: KARDKOVÁCS 2012, 24.) Ez természetesen csak akkor igaz, ha a magyar kógens szabály a választott joghoz képest kedvezőbb. Emellett a magyar szabályozás imperatív rendelkezései sem kerülhetők meg jogválasztással (lásd a következő pontban).

<sup>53</sup> RIESENHUBER 2012, 182.

<sup>54</sup> GIULIANO–LAGARDE 1980, 25.

## 2.2.2. Imperatív rendelkezések

A korlátozások másik típusát az imperatív rendelkezések alkotják.<sup>55</sup> Eszerint az egyébként irányadó jogot leronthatják olyan, a jogrendszer „kemény magját” jelentő<sup>56</sup> rendelkezések, amelyek valamely ország közérdekének védelme érdekében feltétlen érvényesülést kívánnak meg. Ezek meghatározása még a kógens szabályokénál is bizonytalanabb. Az imperatív rendelkezések intézményével ugyanis a nemzetközi magánjog két ország ellentmondó szabályozása (munkajoga) összeegyeztetésére tesz kísérletet, amely nemzeti szabályok önmagukban is ellentmondó érdekek összeegyeztetése révén születtek. Nem véletlen, hogy e nemzetközi magánjogi szabályok konzisztens alkalmazása még egy adott tényállásra (például a kiküldetésekre, lásd alább) sem feltétlenül lehetséges.<sup>57</sup> Ami a gyakorlati jogalkalmazást illeti, kérdéses egyrészt, melyik ország imperatív szabályait lehet alkalmazni, másrészt az adott jogrendszerből pontosan melyek a feltétlen érvényesülést megkívánók.

Ami az első kérdést illeti, az imperatív szabályok jelenthetik az eljáró bíróság országának jogát (*lex fori*), vagy a teljesítés helye szerinti<sup>58</sup> állam jogát is. Míg a *lex fori* imperatív rendelkezéseinek alkalmazásához a Rendelet semmilyen feltételt nem ír elő, addig a teljesítés helye szerinti állam vonatkozásában ez már meghatározott feltételekhez kötött. Így ez utóbbi csak az eljáró bíróság mérlegelése alapján hívható fel, feltéve, hogy az imperatív rendelkezések a szerződés teljesítését jogszerűtlenné teszik. A teljesítés helye szerinti imperatív szabályok alkalmazása tehát még ekkor sem kötelező, hanem az eljáró bíróság mérlegelésén múlik. A Rendelet csupán annyit rögzít, hogy e körben figyelembe kell venni e rendelkezések természetét, célját, és alkalmazásuk vagy nem alkalmazásuk következményeit.<sup>59</sup>

A Rendelet tehát már önmagában annak a jogrendszernek a meghatározásában is meglehetősen pontatlan, amelynek imperatív szabályai alkalmazhatják, ám a Bíróság ezt a bizonytalanságot tovább fokozta. Megállapította ugyan, hogy az eljáró bíróság által érvényre juttatható imperatív rendelkezéseknek a Rendelet 9. cikkében foglalt felsorolása kimerítő jellegű, ám álláspontja szerint ez nem zárja ki olyan imperatív rendelkezéseknek „ténybeli elemként” történő figyelembevételét, amelyek alkalmazását a szerződésre irányadó jog valamely anyagi jogi szabálya előírja. A Rendelet ugyanis csak az irányadó jogot határozza meg, nem annak tartalmát, amely tehát tartalmazhat olyan előírást, hogy egy másik állam imperatív szabályát is kötelező figyelembe venni.<sup>60</sup>

A másik kérdést, azaz az imperatív szabály fogalmát illetően, a Rendelet definíciója szerint az imperatív szabályok olyan rendelkezések, amelyek betartását valamely ország a közérdek – mint például politikai, társadalmi vagy gazdasági rendjének megőrzése – szempontjából döntő fontosságúnak ítéli, és megkö-

---

<sup>55</sup> Rendelet 9. cikk.

<sup>56</sup> MÁDL–VÉKÁS 1997, 117.

<sup>57</sup> KOLEHMAINEN 1998, 81–83.

<sup>58</sup> Az Egyezmény 7. cikke ennél tágabban, a „tényállással szoros kapcsolatban álló” ország jogrendszereként határozta meg az imperatív rendelkezések lehetséges forrását. GIULIANO–LAGARDE 1980, 27.

<sup>59</sup> Rendelet 9. cikk (2–3) bek.

<sup>60</sup> C-135/15. para. 49–52.

veteli a hatálya alá eső valamennyi tényállásra történő alkalmazását, függetlenül attól, hogy a Rendelet a szerződésre mely jog alkalmazását írja elő.<sup>61</sup> Ez a meghatározás a Bíróság 1999-ben hozott, kiküldött munkavállalókkal kapcsolatos Arblade-ítéletéből származik.<sup>62</sup> Ennél pontosabb definícióban a Rendelet elfogadásakor sem sikerült megállapítani, így az csak azokat a fogalmi elemeket tartalmazza, amelyekben megvolt a tagállamok közötti egyetértés.<sup>63</sup> Szászy István úgy foglalt állást, hogy a közrend érdekében alkalmazandó szabályokat elsősorban a törvényhozásnak kell pontosan meghatározni. Ha azonban ez nem lehetséges, akkor inkább ne is legyen az írott jogban pontosan rögzítve, mintsem hogy rossz, a konkrét életviszonyoknak nem megfelelő kollíziós szabályokat kelljen alkalmazni.<sup>64</sup> Ez a fajta kettősség a Rendelet célkitűzéseiben is visszaköszön: a jogalkotó célja ugyanis egyfelől a kiszámíthatóság biztosítása volt, ám emellett fenn kell tartani az eljáró bíróság mérlegelési lehetőségét is, a közérdeken alapuló megfontolások miatt.<sup>65</sup> A fenti keretek között a szerzők egyetértenek abban, hogy az imperatív rendelkezések körébe közjogi jellegű szabályok sorolhatók, illetve olyan előírások, amelyek célja túlmutat az egyéni munkaviszonyon.<sup>66</sup> Kivételként említhető a brit felfogás, amely ennél lényegesen tágabb, és minden olyan munkajogi szabályt imperatívnek tekint, amelynek területi hatálya van (tehát amelyet az adott jogszabály szerint a brit területen történő munkavégzés esetén alkalmazni kell).<sup>67</sup> Meglátásom szerint ez a kiterjesztő értelmezés nem felel meg a Rendelet definíciójának.

Az imperatív szabályok pontos tartalma a joggyakorlatból sem állapítható meg. Egyelőre nem volt olyan munkajogi vonatkozású eset, amely konkrétan megállapította volna valamely nemzeti szabály imperatív természetét. E tekintetben külön figyelmet érdemel az Unamar-eset. Az ügyben az volt kérdéses, hogy vajon minősülhetnek-e egy tagállamban az önálló kereskedelmi ügynökökről szóló irányelvet<sup>68</sup> átültető szabályok imperatívnek, ha azok szigorúbbak (az ügynökre kedvezőbbek), mint amit maga az irányelv megkövetel. A Bíróság nem adott egyértelmű választ a kérdésre, hanem visszautalta a kérdést a nemzeti bírósághoz azzal, hogy annak részletes indokolással kell döntését alátámasztania. Ehhez pedig csak olyan tág kereteket adott, miszerint e körben figyelembe kell venni a jogszabály tartalmát, általános rendszerét, valamint a körülmények összességét is. A Bíróság tehát nem zárta ki, hogy imperatív szabálynak minősüljön az irányelvnél szigorúbb, az önálló kereskedelmi ügynököknek nagyobb védelmet adó nemzeti jogszabály.<sup>69</sup>

<sup>61</sup> Rendelet 9. cikk (1) bek.

<sup>62</sup> Arblade-eset, C-369-376/96., para. 30–31.; EECKHOUTTE 2006, 176. Lásd még a későbbi gyakorlatot: Bizottság vs. Luxembourg-eset, C-319/06., para. 29–33., 50.

<sup>63</sup> RAFFAI 2014, 4.

<sup>64</sup> SZÁSZY 1969, 224.

<sup>65</sup> Rendelet preambuluma (16) és (37); C-135/15. para. 46–47.

<sup>66</sup> Például Riesenhuber és Szászy az imperatív rendelkezések körébe azokat a szabályokat sorolná, amelyeket büntetőjogi szankciók is védenek. RIESENHUBER 2012, 182–183.; SZÁSZY 1969, 224.; lásd még KOVÁCS 2011, 118.

<sup>67</sup> Így az 1996-os Employment Rights Act 204. cikke szerint e jogszabályt attól függetlenül alkalmazni kell, hogy egyébként mi az irányadó jog a munkaviszonyra. MERRETT 2015, 58–59.

<sup>68</sup> A tagállamok önálló vállalkozóként működő kereskedelmi ügynökökre vonatkozó jogszabályainak összehangolásáról szóló 86/653/EGK irányelv.

<sup>69</sup> C-184/12. para 50.



További értelmezési kérdést vet fel a kógens és az imperatív szabályok viszonya. A preambulum (37) bekezdése alapján világos, hogy az utóbbi szűkebb, szigorúbban értelmezendő kategóriát jelent.<sup>70</sup> A Rendelet rendszertani értelmezése is ezt erősíti meg, hiszen a 9. cikknek nemcsak a felek jogválasztása, hanem a 8. cikk szerinti kapcsoló szabályok – köztük a kógens rendelkezések – felett is elsőbbsége van.<sup>71</sup>

### 2.2.3. A közrend védelme

Az imperatív szabályokhoz hasonló kikötést tartalmaz a 21. cikk, amely alapján az eljáró bíróság megtagadhatja a Rendelet alapján felhívott jog valamely rendelkezésének alkalmazását, ha ez nyilvánvalóan összeegyeztethetetlen az eljáró bíróság országának közrendjével. Míg az imperatív szabályok kikapcsolják az egyébként alkalmazandó jogot, amelyet így nem is kell keresni, addig a közérdeket védő szabályok defenzív jellegűek: a közérdek védelme érdekében kell az egyébként megtalált alkalmazandó jogot mégis félretenni.<sup>72</sup> Szász István megfogalmazásában, az imperatív szabályoknál a belföldi szabály kíván feltétlen érvényesülést (pozitív hatás), míg az utóbbi esetben a külföldi szabályt a belföldi közrendre hivatkozással a bíró nem alkalmazza (negatív hatás).<sup>73</sup> A közrendi szabály és az imperatív rendelkezések az általános-különös viszonyában állnak egymással. Míg a közrend védelme generálklauzula jellegű, amelyre csak a jogrendszer lényegi elemével való nyilvánvaló összeütközés esetén lehet hivatkozni, addig az imperatív rendelkezések az életviszonyok egy meghatározott, konkrétabb körére vonatkoznak, és egyben tartalmilag is szabályozzák az adott kérdést.<sup>74</sup>

Kérdéses, hogy van-e ennek a cikknek jelentősége a munkaviszonyt illetően, tekintettel a kógens és az imperatív szabályok jelentette védelemre. Véleményem szerint valószínűtlen, hogy egy konkrét esetben a munkavállalóra kedvezőbb kógens szabályok és a feltétlen érvényesülést kívánó imperatív rendelkezések mellett alkalmazni kellene olyan külföldi előírást, amelyet az első két kategória nem ír felül, és ezért azt a belföldi közrendre hivatkozással kellene félretenni.<sup>75</sup>

---

<sup>70</sup> „Az »imperatív rendelkezések« kifejezést meg kell különböztetni az e rendelet bizonyos rendelkezéseiben használt »a rendelkezések, amelyekről megállapodás útján nem lehet eltérni« kifejezéstől, és azt megszorítólag kell értelmezni.” A megszorító értelmezést a Bíróság is megerősítette, lásd C-135/15. para. 44.; C-184/12. para 49.

<sup>71</sup> RIESENHUBER 2012, 182.

<sup>72</sup> RAFFAI 2014, 6., 14.; COM(2002) 654 final, 33.

<sup>73</sup> SZÁSZY 1969, 253., 255.; lásd még: MERRETT 2011, 227–228.

<sup>74</sup> MÁDL–VÉKÁS 1997, 118–120.

<sup>75</sup> Bár a kógens szabályok tekintetében nem feltétlenül a fórum joga irányadó, az eljáró bíróság jogának imperatív szabályait feltétel nélkül lehet alkalmazni.



#### 2.2.4. Az uniós jog elsődlegessége

Végül, a jogválasztás szabadságát korlátozza az uniós jog elsődlegességének elve is. A jogválasztás irányulhat egy nem tagállami jogrendszerre is, ám ha a jogválasztás időpontjában valamennyi egyéb lényeges tényállási elem egy vagy több tagállamhoz kapcsolódik, a felek valamely nem tagállam jogára vonatkozó jogválasztása nem sértheti az uniós jog – illetve adott esetben az eljáró bíróság szerinti tagállam jogában végrehajtott – olyan rendelkezéseinek alkalmazását, amelyekről megállapodás útján nem lehet eltérni.<sup>76</sup> Ezt az elvet a Bíróság munkálta ki, rámutatva, hogy létfontosságú a közösségi jogrendszer szempontjából, hogy a Közösséghez szorosan kapcsolódó tényállásokban a felek ne kerülhessék ki a közösségi jog rendelkezéseit egy egyszerű jogválasztási kikötéssel.<sup>77</sup>

Láthatóan a közösségi jog elsődlegessége nem kívánja meg, hogy az érintett uniós jogi rendelkezés közvetlenül hatályos legyen. Alkalmazására az eljáró bíróság államának jogába átültetett, konkrét nemzeti rendelkezés alapján is sor kerülhet. Például a határozott idejű munkaviszonyról szóló irányelv három lehetséges garanciát sorol fel, amelyek közül legalább egyet kell átültetnie minden tagállamnak.<sup>78</sup> Ez a rendelkezés nyilvánvalóan nem kellően világos ahhoz, hogy közvetlenül hatályos legyen. Ám ha az eljáró bíróság állama az átültetés során kiválasztott egy adott garanciát, e szabályt a közösségi jog elsődlegessége alapján alkalmazni kell, nem tagállami jogrendszer választása esetén is.

Ez a szabály jelentősen felértékeli a munkajogi jogharmonizáció szerepét. Az uniós munkajogi vívmányok így nem kerülhetők meg a jogválasztással, akkor sem, ha a munkavállaló vagy a munkáltató harmadik országbeli.<sup>79</sup> Elegendő e körben a munkaidő uniós jogi minimum standardjaira, a munkavédelem vagy például a munkaerő-kölcsönzés minden tagállamra kötelező szabályaira gondolni.

A jogválasztás szabadságát korlátozó tényezőket és az általuk kijelölt, alkalmazandó jogot az alábbi táblázat foglalja össze.

---

<sup>76</sup> Rendelet 3. cikk (4) bek.

<sup>77</sup> Ingmar-eset, C-381/98. para. 25. RAFFAI 2014, 9–11.

<sup>78</sup> A Tanács 1999/70/EK irányelve (1999. június 28.) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról, 5. szakasz.

<sup>79</sup> Az Ingmar-esetben egy angol cégnek kereskedelmi ügynöki megbízást adó cég kaliforniai volt, és a megállapodásra a kaliforniai jogot kötötték ki (lásd Főtanácsnoki Indítvány, para. 1–4.). Ezt a jogválasztást írta felül a közösségi jog elsődlegességének elve.

Korlátozás típusa	A korlátozás jelentése	Az alkalmazandó jog
Kógens szabályok	A jogválasztás nem ronthatja le az egyébként irányadó jog eltérést nem engedő szabályai jelentette védelmet.	A kapcsoló szabályok szerint meghatározott állam joga.
Imperatív rendelkezések	A feltétlen érvényesülést igénylő szabályokat a jogválasztás ellenére is alkalmazni kell.	Az eljáró bíróság országának joga. Az eljáró bíróság mérlegelése alapján lehet a teljesítés helye szerinti ország joga is.
Közérdek védelme	Az eljáró bíróság a közrend védelme érdekében nem alkalmazza az egyébként irányadó jog egy rendelkezését.	Az eljáró bíróság országának joga.
Az uniós jog elsődlegessége	A nem tagállam jogára irányuló jogválasztás nem ronthatja le az uniós jogot, ha a tényállás szorosan kapcsolódik az Unióhoz.	Az uniós jog (illetve az azt végrehajtó szabály az eljáró bíróság jogából).

### 1. táblázat: A jogválasztás szabadságát korlátozó tényezők munkaviszonynál

Forrás: a szerző saját szerkesztése

## 2.3. A kapcsoló szabályok

Jogválasztás hiányában, illetve a kógens rendelkezések tekintetében irányadó jogot a Rendelet az alábbi kapcsoló szabályokkal határozza meg. Az alábbiak egyben sorrendet is jelentenek, a későbbi kapcsolóelv csak akkor alkalmazható, ha az előbbiekkal az alkalmazandó jog nem volt meghatározható.

### 2.3.1. A rendszeres munkavégzési hely (*lex loci laboris*)

Elsődlegesen a munkaszerződésre azon ország joga az irányadó, ahol vagy – ennek hiányában – ahonnan a munkavállaló a szerződés teljesítéseként rendszerint a munkáját végzi.<sup>80</sup> A *lex loci laboris* kezdetektől fogva az elsődleges kapcsoló szabály a munkaszerződések vonatkozásában.<sup>81</sup> Ezt Szászy István azzal magyarázza, hogy a munka társadalmi és gazdasági kötődése leginkább ott érhető tetten, ahol azt elvégzik, a munkavégzés helye az, ami a „legjobban realizálja a szerződés gazdasági lokalizálását”. Ez tekinthető a munkaszerződés súlypontjának, itt materializálódik a szerződés. Emellett a *lex loci laboris* elv jelentősége, hogy általa az egy adott üzemben dolgozó valamennyi munkavállalóra azonos szabályok irányadók.<sup>82</sup> Ha-

<sup>80</sup> Rendelet 8. cikk (2) bek.

<sup>81</sup> A Bizottság 1975-ös tervezetében is ez jelent meg, lásd COM(75)653 final, 3. cikk.

<sup>82</sup> SZÁSZY 1969, 181–182. Ez utóbbi érvet a Bizottság is kiemelte 1975-ös tervezetében, lásd COM(75)653 final, 6.

sonló jelentőséget tulajdonít a munkavégzés helye szerinti jog alkalmazásának a Bíróság is. Az ítélkezési gyakorlat szerint ugyanis a munkaszerződésre megállapított, speciális kapcsoló szabályok célja az, hogy megfelelő védelmet nyújtsanak a munkavállalónak, ehhez pedig a lehető legnagyobb mértékben biztosítani kell a munka védelmére vonatkozóan azon ország jogának tiszteletben tartását, ahol a munkavállaló a szakmai tevékenységét végzi, ahol a munkavállaló ellátja gazdasági és társadalmi funkcióját.<sup>83</sup>

Ezért a bírói gyakorlat a rendszeres munkavégzés helyét szélesen értelmezi,<sup>84</sup> és akkor is alkalmazni rendeli, ha a munkavállaló egynél több államban végzi tevékenységeit, amennyiben megállapítható az az állam, amelyikkel a munkavégzés jelentős fokú kapcsolatot mutat.<sup>85</sup> Ez a munkavállaló tevékenységét jellemző valamennyi körülmény összessége alapján határozható meg.<sup>86</sup> Így például egy nemzetközi fuvarozásban részt vevő munkavállaló esetében jelentősége van a fuvarozási feladatok elvégzése helyének, a célállomásoknak, az árukirakodási helyeknek, valamint annak a helynek, ahonnan az utasításokat kapja, ahol a munkaeszközök találhatóak, illetve ahová a munkavállaló feladatai elvégzését követően visszatér.<sup>87</sup> Ha a munkaviszonyt jellemző elemek, így a tényleges foglalkoztatás helye, továbbá az a hely, ahol a munkavállaló az utasításokat kapja, illetve ahol feladatainak elvégzése előtt jelentkeznie kell, ugyanabban az országban találhatóak, akkor ezt kell rendszeres munkavégzési helynek tekinteni.<sup>88</sup> Ez a kiterjesztő értelmezés különösen üdvözlendő a modern telekommunikáció korában, hiszen ma már egyáltalán nem biztos, hogy a munka eredménye ott jelentkezik, ahol maga a munkavégzés történt (például a távmunka vagy egy call center esetén).<sup>89</sup> Ezért szerencsés megoldás, hogy a Rendelet szerint – szemben az Egyezményvel – a munkavégzés helye szerinti jog meghatározható az alapján is, *ahonnan* a munkavállaló rendszerint teljesít.<sup>90</sup>

A rendszeres munkavégzési hely tág értelmezése mellett nincs szükség kazuisztikus, a határon átnyúló elemet tartalmazó munkavégzési formák számtalan variációját külön-külön kezelő megoldásra. Ez a megoldás véleményem szerint jóval szerencsésebb, mint az 1975-ös tervezet, amely a kiküldetésen felül további hat speciális esetet ismert.<sup>91</sup>

---

<sup>83</sup> Koelzsch-eset, C-29/10., para. 42.

<sup>84</sup> Ezt a megközelítést a Bíróság a polgári és kereskedelmi ügyekben a joghatóságról, valamint a határozatok elismeréséről és végrehajtásáról szóló Brüsszeli Egyezmény értelmezése körében dolgozta ki. Lásd például Mulox IBC-eset, C-125/92.; Rutten-eset, C-383/95.; Weber-eset C-37/00.

<sup>85</sup> A munkavégzés helyét már az 1975-ös rendelettervezet is tágabban fogta fel, a „szokás szerinti” munkavégzési helyet tekintve kapcsoló szabálynak. Lásd COM(75)653 final, 3. cikk.

<sup>86</sup> Voogsgeerd-eset, C-384/10., para. 36–38.

<sup>87</sup> C-29/10., para. 49.

<sup>88</sup> C-384/10., para. 40.

<sup>89</sup> KOVÁCS 2011, 125.

<sup>90</sup> Ezt a fordulatot tehát az Egyezmény még nem tartalmazta, de a Bíróság – a munkavégzési hely tág értelmezése révén – korábban is hivatkozott rá. Lásd például C-384/10., para. 41.

<sup>91</sup> Így az alkalmazandó jog meghatározása szempontjából külön szabályok alá esett a hajók személyzete, a nemzetközi közlekedésben részt vevő munkavállaló, a két vagy több tagállamban telephellyel bíró vállalkozás, a két vagy több tagállamban rendszeresen munkát végző munkavállaló, az ügyvezetési vagy tanácsadói feladatokat és a speciális szaktudást igénylő munkát ellátó munkavállaló. COM (75) 653 final, 3–7. cikk.

### 2.3.2. A munkavállalót alkalmazó telephely

Ha az első kapcsoló szabály alapján az alkalmazandó jogot nem lehet meghatározni, akkor a szerződésre azon telephely szerinti ország joga az irányadó, ahol a munkavállalót alkalmazták.<sup>92</sup> A „telephely” fogalma alatt kifejezetten azt a helyet kell érteni, ahol a munkaszerződés megkötésére sor került. Míg tehát a rendszeres munkavégzés helye fogalmat kiterjesztően kell értelmezni, a munkavállalót alkalmazó telephelyet megszorítóan.<sup>93</sup> Így biztosítható ugyanis, hogy a *lex loci laboris* elv valóban csak azokban az esetekben legyen félretehető, ha a rendszeres munkavégzés helye nem állapítható meg. Például ha a munkavégzés olyan helyen történik, amelyik egyik állam joghatósága alá sem esik (például egy tengeri olajfúró tornyon), akkor a munkavállalót alkalmazó telephely joga lesz alkalmazandó.<sup>94</sup>

A Bíróság szerint az alkalmazó telephely megállapításához nem a munka végzésével kapcsolatos jellemzőket, hanem kizárólag azon elemeket kell figyelembe venni, amelyek a szerződés megkötésére irányuló eljárással kapcsolatosak (például mely telephely hozta nyilvánosságra az álláshirdetést, folytatta le az állásinterjút).<sup>95</sup> Maga a telephely kifejezés a vállalkozások minden tartós szervezeti formáját magában foglalja, még ha nem is rendelkezik jogi személyiséggel (például egy iroda, amely nem csak ideiglenesen működik, és amely a vállalkozás szerves része).<sup>96</sup> Kovács Erika mindenesetre alappal mutat rá, hogy ha a szerződéskötés helye a kizárólagos kritérium az alkalmazandó jog meghatározásánál, akkor a munkaszerződés aláírása helyének egyoldalú meghatározásával a munkáltató azt is eldöntheti, hogy mi legyen az irányadó jog.<sup>97</sup> Erre ugyanakkor csak – a kiterjesztően értelmezendő – elsődleges kapcsoló elv (*lex loci laboris*) alkalmazhatatlansága esetén kerülhet sor.

### 2.3.3. A szorosabb kapcsolat elve

Végül, a harmadik kapcsoló elv szerint, ha a körülmények összessége arra utal, hogy a munkaszerződés egy, a fentiek alapján meghatározott országtól eltérő országgal szorosabb kapcsolatban áll, e másik ország joga alkalmazandó.<sup>98</sup> Az előző két kapcsoló szabály tehát csak vélelmezi, hogy a munkaviszony súlypontja melyik országhoz esik, de a „szorosabb kapcsolat” alapján ez megdönthető.<sup>99</sup> A Rendelet azt már nem határozza meg, milyen szempontok alapján lehetne e „szorosabb kapcsolatot” megállapítani. Szóba jöhet

---

<sup>92</sup> Rendelet 8. cikk (3) bek.

<sup>93</sup> Schlecker-ügy, C-64/12. para. 31–32., COM(2005) 650 final, 7.

<sup>94</sup> GIULIANO–LAGARDE 1980, 26.

<sup>95</sup> C-384/10., para. 46–47., 50.

<sup>96</sup> C-384/10., para. 54–58. A Bíróság azt is megállapította, hogy ha a munkavállalót alkalmazó telephely valójában egy másik vállalkozás javára járt el, akkor az alkalmazó telephelyet a másik vállalkozáshoz tartozónak kell tekinteni (para. 64.).

<sup>97</sup> KOVÁCS 2011, 126.

<sup>98</sup> Rendelet 8. cikk (4) bek.

<sup>99</sup> MERRETT 2011, 205.

a munkaszerződés nyelve, a munkabér pénzneme, vagy a felek honossága.<sup>100</sup> Például ha egy Magyarországon élő japán család egy japán bébiszittert alkalmaz, akit jénben fizetnek, akkor ez a munkaviszony szorosabb kapcsolatot mutat a japán munkajoggal, mint a magyarral.<sup>101</sup> A Bíróság megállapította, hogy a rendszeres munkavégzés helyére vonatkozó kapcsoló szabály még akkor is mellőzhető, ha a munkavállaló huzamosan és megszakítás nélkül egy és ugyanazon országban dolgozott, ha egyébként a további jelentős kapcsolóelemek egy másik országgal fennálló szorosabb kapcsolatra utalnak. A Bíróság a már említett körülmények mellett ide sorolta azt is, hogy a munkavállaló a jövedelme után mely országban teljesíti adó- és járulékfizetési kötelezettségét, illetve hol minősül biztosítottnak.<sup>102</sup>

## 2.4. Az alkalmazandó jog meghatározása kiküldetések esetén

Mivel a kiküldetések esetén a nemzetközi elem fogalmilag csak átmenetileg jelenik meg a munkaviszonyban, az alkalmazandó jog meghatározásakor is erre tekintettel kell eljárni. A fentiekben bemutatott, általános szabályok rendszerében ez pedig legalább két fontos értelmezési kérdést vet fel: egyrészt, mi minősül rendszeres munkavégzési helynek kiküldetés esetén, másrészt, a külföldi jogból mely szabályok alkalmazhatóak egy kiküldött munkavállalóra, mint imperatív rendelkezések vagy közrendi szabályok.

### 2.4.1. A rendszeres munkavégzési hely értelmezése

Szászy István az ideiglenes külföldi munkavégzést a „belföldi munkaviszony külföldre történő kisugárzásának” tekintette, amelyre a munkáltató székhelye szerinti jog alkalmazandó (*lex loci delegationis*).<sup>103</sup> Véleménye szerint a kiküldetés számos eltérő jogi természetű esetet foglalhat magában, amelyekre eltérő kapcsoló szabályt javasolt (például az utazó személyzetre). Ezeket közelebbről nem határozta meg, mondván, hogy azokat a tudománynak kell kidolgoznia úgy, hogy lehetőleg egy jogrendszer legyen irányadó az adott tényállással kapcsolatos minden munkajogi kérdésre (ideértve a társadalombiztosítást is).<sup>104</sup> Szászy a kiküldetések ideiglenességét is hasonlóan rugalmasan közelítette meg. Álláspontja szerint nem kell jogszabályban meghatározni pontos időbeli korlátot, hanem az ideiglenességet az eset összes körülményei alapján kell vizsgálni, de az egy évet nem meghaladó időtartamot még elfogadhatónak tartotta.<sup>105</sup>

A munkaviszonyra alkalmazandó jogról szóló 1975-ös rendelet tervezet lényegében Szászy elképzelésével egyezően rendezte volna a kiküldetések kérdését. Eszerint a kiküldő telephely joga marad irányadó,

---

<sup>100</sup> RIESENHUBER 2012, 179.

<sup>101</sup> KOVÁCS 2011, 126–127.

<sup>102</sup> C-64/12. para. 41–42.

<sup>103</sup> SZÁSZY 1969, 155., 185.

<sup>104</sup> SZÁSZY 1969, 157.

<sup>105</sup> SZÁSZY 1969, 186.

ha egy munkavállalót ideiglenes feladatok ellátására egy másik országba küldenek ki.<sup>106</sup> Az ideiglenesség alatt a szociális biztonsági rendszerek koordinációjáról szóló, mindenkor hatályos jogszabály szerinti fogalmat kell érteni. A tervezet ugyanakkor a kiküldetés bizonyos eseteiben lehetővé tette volna, hogy az egyébként irányadó jogtól a felek írásbeli megállapodással eltérjenek. Így cégcsoporton belüli kiküldetés-nél kiköthető lett volna, hogy a munkavállaló az eredeti munkáltatóra irányadó jog hatálya alatt maradjon (időkorlátra tekintet nélkül). Ha a munkavállaló rendszeresen több tagállamban végez munkát, a felek választhatják volna a munkavégzés helye szerinti, a munkavállaló lakóhelye, illetve a munkáltató székhelye szerinti jogot is. Speciális, vezetői vagy tanácsadói pozíciót betöltő, vagy erősen specializálódott munkát ellátó munkavállalók esetében szintén a felek megállapodása lett volna irányadó az alkalmazandó jog tekintetében.<sup>107</sup> A későbbiekben – a rendszeres munkavégzési hely kiterjesztő értelmezése mellett – a kiküldetés ilyen kazuisztikus szabályozása nem merült fel.

Az Egyezmény és a Rendelet a kiküldetések megítélésében azonos koncepciót követ, amelyet ezért a Rendelet alapján fogok bemutatni. Ennek alapja az, hogy a rendszerinti munkavégzés helye szerinti országon nem változtat, ha a munkavállalót ideiglenesen egy másik országban foglalkoztatják.<sup>108</sup> A kapcsoló szabály tehát nem a kiküldő telephelyen, hanem a rendszeres munkavégzés helyén alapul. Ehhez további eligazítást már csak a jogi kötőerővel nem rendelkező preambulum nyújt. A (36) bekezdés szerint, a másik országban történő munkavégzés ideiglenessége akkor állapítható meg, ha annak teljesítése után a munkavállalónak a származási országában ismét munkába kell állnia. Annak viszont nincs jelentősége, hogy a külföldi munkavégzésre a felek új munkaszerződést kötnek, ahogy annak sincs, ha erre az időszakra egy olyan másik munkáltatóval létesül munkaszerződés, aki ugyanazon vállalkozáscsoporthoz tartozik, mint az eredeti munkaadó. Az ideiglenesség pontosabb meghatározásával viszont adós marad a jogszabály. A preambulum idézett szabályai alapján azonban nemcsak az időbeliségnek van jelentősége, hanem a felek szándékának is (például vissza akar-e térni a munkavállaló munkája végeztével a kiküldő országba).<sup>109</sup>

A Rendelet tehát azon alapul, hogy az ideiglenes külföldi munkavégzés nem változtat az alkalmazandó jogon, hanem továbbra is a kiküldő állam joga (a rendszeres munkavégzés helye szerinti jog) marad alkalmazandó. Amint a következő pontban látni fogjuk, rendszertanilag éppen ez alól jelent kivételt a kiküldetési irányelv, amely bizonyos körben mégis a fogadó ország jogát rendeli alkalmazni.<sup>110</sup>

---

<sup>106</sup> Ehhez képest az 1972-es eredeti tervezet még a felek döntésére bízta volna, hogy kiküldetések esetén a fogadó tagállam vagy a kiküldő ország joga legyen irányadó. ROCCA 2015, 116.

<sup>107</sup> COM(75) 653 final, 4–7. cikk. Az utóbbi speciális eset tárgykörét a tervezet nem határozta meg pontosabban, tekintettel a munkáltatói szervezetek különbözőségére. Mindenesetre a koncepció az volt, hogy e munkavállalók számára gyengébb jogi védelem is elegendő. COM(75) 653 final, 10.

<sup>108</sup> Rendelet 8. cikk (2) bek.

<sup>109</sup> EECKHOUTTE 2006, 169–170.

<sup>110</sup> Ilyen kivételtételi lehetőségre az Egyezmény 20. cikke, illetve a Rendelet 23. cikke kifejezetten lehetőséget ad (RIESENHUBER 2012, 172., 174.).

#### 2.4.2. Imperatív rendelkezések és a közrend védelme

Különösen érdekes kérdés, hogy hogyan értelmezendők az imperatív rendelkezések, illetve a közrend védelme kiküldetések esetén. Lényegében arról van szó, hogy bizonyos kiemelt jelentőségű munkajogi szabályoknak akkor is érvényesülniük kell, ha a munkavégzés csak átmeneti az adott országban. Szász István szerint a közrendre való hivatkozást kiküldetések esetén kell a legszűkebben értelmezni, és csak nagyon ritka esetben találta elfogadhatónak, hogy külföldi jogot kelljen alkalmazni.<sup>111</sup> Így például a munkaidő, pihenőidő vagy a szabadság tekintetében csak akkor tartotta alkalmazhatónak a fogadó állam jogát, ha a másik jogban az adott védelmi intézmény egyáltalán nincs szabályozva (például nincs rendkívüli munkaidő vagy fizetett szabadság), vagy például ha az abban foglalt minimálbér túlságosan kizsákmányoló lenne.<sup>112</sup>

A Bizottság 1975-ös rendelettervezete más megoldást követett, és tételesen felsorolta, hogy mely szabályok kötelezően irányadóak a munkavégzés helye szerinti jog alapján, feltéve, hogy ezek a munkavállalóra egyébként alkalmazandó jognál kedvezőbbek. A meglehetősen hosszú lista a munkaidő alapvető szabályai mellett e körbe sorolta a minimális bért, a munkavédelemre, a speciális munkavállalói csoportok (például fiatalok, nők) védelmére és a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok mellett a munkavállalói képviselők védelmére, a munkaviszony megszüntetéséhez szükséges hivatalos jóváhagyásra és a munkavállaló elhelyezkedését nehezítő, versenykorlátozó megállapodások semmisségére irányadó szabályokat is.<sup>113</sup> Érdemes megemlíteni, hogy az 1972-es eredeti tervezet ide sorolta volna a szakszervezeti jogokat általában, és a tételesen felsorolt szabályok mellett lehetővé tette volna a fogadó állam számára, hogy közrendjére hivatkozással további előírásokat is alkalmazzon a kiküldött munkavállalókra.<sup>114</sup> Ehhez képest az Egyezmény és a helyébe lépő Rendelet meg sem kísérelte a feltétlen érvényesülést kívánó szabályok felsorolását, noha – mint láthattuk – az imperatív szabályok meghatározása a Rendeletben valamivel pontosabb.

A kiküldetések és a közrendi szabály értelmezéséhez a Bíróság gyakorlata adott további támpontot. Ezek az ítéletek még az Egyezmény hatálya alatt születtek, de az érvelés nem erre, hanem a szolgáltatások szabad áramlását rögzítő elsődleges jogra épít. A Bíróság – a munkajog területéről kiindulva – nem látta akadályát, hogy a fogadó tagállam a kiküldött munkavállalóra is kiterjessze munkajogi rendelkezéseit. Míg ezt először (1982-ben) csak a minimálbér vonatkozásában állapította meg,<sup>115</sup> az 1990-es Rush-ítéletben már megszorítás nélkül, bármely munkajogi szabály tekintetében lehetővé tette.<sup>116</sup> A sokszor idézett bekezdés szerint az uniós jog nem tiltja, hogy a tagállamok kiterjesszék jogszabályaik vagy kollektív szerződéseik hatályát bármely személyre, akit, akár ideiglenesen, a területükön foglalkoztatnak, függetlenül attól, hogy a munkáltató mely országban telepedett le, ahogy azt sem zárja ki a közösségi jog, hogy a tag-

---

<sup>111</sup> SZÁSZY 1969, 225.

<sup>112</sup> SZÁSZY 1969, 349–351., 396.

<sup>113</sup> COM(75) 653 final, 8. cikk

<sup>114</sup> ROCCA 2015, 116–118.

<sup>115</sup> SECO, C-62-63/81. para 14.

<sup>116</sup> WATSON 2014, 284.



államok e szabályokat megfelelő eszközökkel végrehajtsák.<sup>117</sup> A Bíróság azonban egyáltalán nem indokolta meg fenti következtetését, bizonyára a szociális szempontokat vette ilyen magától értetődőnek. Míg az áruk szabad áramlása kapcsán kötelező elfogadni a másik tagállam jogának megfelelő terméket, addig azoknál a szolgáltatásoknál, amelyek nem valósíthatók meg a szolgáltatást nyújtó személy mozgása nélkül, további védelmi szabályok írhatók elő.<sup>118</sup>

Noha a Rush-ítélet nem tartalmazott megszorítást a kiterjeszhető munkajogi szabályok körére, ez a felhatalmazás mégsem vált parttalanná. Az elsődleges jog jelentette korlátok ugyanis továbbra is alkalmazandóak maradtak. Éppen ez volt az a mezsgye, amelyen a Bíróság a későbbi gyakorlatában tovább haladt, és a kiküldetési irányelv elfogadása (illetve átültetése) idejére már nem kevés feltételt szabott egy adott munkajogi rendelkezés alkalmazásához (lásd a 6.3. pontban). A Rush-ítéletet követő bizonytalanságok vezettek el a kiküldetési irányelv elfogadásához, amely – a Rendelet hatálya alá tartozó területek között példátlanul – a kiküldetésekre pontosan meghatározza, mely szabályok alkalmazandóak a fogadó állam jogából. Az irányelv tehát nem érinti az egyébként alkalmazandó jogot, csak a fogadó állam jogának imperatív rendelkezéseit jelöli ki.<sup>119</sup> Arra a koncepcióra épül, hogy a munkajogi szabályoknak csak a legfontosabb része legyen alkalmazandó a kiküldött munkavállalóra.<sup>120</sup> Az persze már döntés (kompromisszum) kérdése, hol húzható meg a kiküldött munkavállalókra is alkalmazandó szabályok határa, amint azt az alábbi, az 1975-ös tervezetet és a kiküldetési irányelvet összehasonlító táblázat is mutatja.

1975-ös rendelet tervezet	96/71/EK irányelv
heti pihenőidő, munkaszüneti napok, a vasárnapi, munkaszüneti napi és éjszakai munka szabályai; a maximális napi és heti munkaidő és az ezektől való eltérési lehetőségek	maximális munkaidő és minimális pihenőidő
minimális szabadság	minimális éves szabadság
a minimális bérek szabályai és a munkáltató hasonló garantált díjazásai, a munkabérek kifizetése	minimális bérszint, beleértve a túlóradíjakat (de nem tartoznak ide a kiegészítő foglalkozási nyugdíjrendszerek)
a munkavállalók kikölcsönzésére vonatkozó szabályok	a munkavállalók rendelkezésre bocsátásának feltételei (különösen a munkaerő-kölcsönzés)
a balesetek megelőzésének szabályai, foglalkoztatás-egészségügy és higiénia	munkahelyi egészség, biztonság és higiénia

<sup>117</sup> Rush, C-113/89. para 18.

<sup>118</sup> SYRPIS 2007, 109–110.

<sup>119</sup> COM(2002) 654 final, 36.; SCHIERLE 2015, 166., 178.; VERSCHUEREN 2015, 140.

<sup>120</sup> MERRETT 2015, 73.



1975-ös rendelet tervezet	96/71/EK irányelv
védelmi szabályok a gyermekek, fiatalok, nők és anyák tekintetében, és védelmi szabályok bizonyos munkavállalói csoportok, különösen a súlyosan fogyatékos személyek tekintetében	védintézkedések a várandós vagy gyermekágyas nők, gyermekek és fiatalok munkaviszonya kapcsán
–	férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód és más megkülönböztetést tiltó rendelkezések
a munkavállalói képviselők védelmére vonatkozó szabályok	–
a munkaviszony megszüntetésének hivatalos jóváhagyására vonatkozó szabályok	–
a munkavállaló elhelyezkedését nehezítő, versenykorlátozó megállapodások semmisségére irányadó szabályok	–

**2. táblázat: A fogadó állam munkajogából alkalmazandó rendelkezések az 1975-ös rendelet tervezet és a kiküldetési irányelv alapján**

Forrás: a szerző saját szerkesztése

Összegezve, a kiküldetésekre a kiküldő állam joga irányadó azzal, hogy az irányelv által kijelölt körben – imperatív szabályként – a legfontosabb munkajogi normák a fogadó ország jogából alkalmazandóak, feltéve, hogy ezek a munkavállalóra kedvezőbbek. Mivel az imperatív szabályok meghatározása a kiküldetések esetében meglehetősen konkrét, ezeknél a tényállásoknál a felek jogválasztásának aligha van gyakorlati jelentősége. Ugyanakkor nincs akadálya az időleges jogválasztásnak, azaz a felek csak a kiküldetés idejére is választhatnak másik alkalmazandó jogot.<sup>121</sup> Ennek jelentősége lehet például magasan képzett szakértők vagy vezető állású kiküldött munkavállalók esetén, akiknél számos, az irányelv által le nem fedett kérdés is hangsúlyos lehet (például versenytilalom, a munkaviszony megszüntetése, kárfelelősség).

## 2.5. Összegzés

A Rendelet áttekintéséből látható volt, hogy a nemzetközi magánjog generálklauzulákkal, meglehetősen rugalmasan értelmezhető fogalmakkal él az irányadó jog meghatározása tekintetében. Ehhez képest teljesen kivételes a kiküldetések esete, ahol példátlan konkrétsággal, külön irányelv rögzíti, mely rendelkezéseket tekintheti a fogadó állam imperatívusnak. Ez az ellentmondás a joggyakorlatban is megfigyelhető. Míg a Rendelet értelmezése körében a Bíróság tartózkodik a konkrétumok meghatározásától, és rendre csak

<sup>121</sup> EECKHOUTTE 2006, 168., 172.

tág értelmezési kereteket ad az eljáró nemzeti bíróságok számára, addig a kiküldetési irányelv értelmezése éppen hogy megszorító, különösen a fogadó állam jogából alkalmazandó további szabályok előírása tekintetében. A továbbiakban a kiküldetésre vonatkozó speciális joganyagot elemzem részletesen, bemutatva a kiküldetési irányelv és a rá épülő joggyakorlat lényegi elemeit és ellentmondásait.

## 3. A KIKÜLDETÉS FOGALMA, A KIKÜLDETÉSI IRÁNYELV HATÁLYA

Az előző pontban láthattuk, hogy rendszertanilag a kiküldetési irányelv kivétel az alkalmazandó jogot egyébként meghatározó Rendelet alól. Ezért kulcsfontosságú, hogy pontosan mi minősül kiküldetésnek. Ha a fogalmi elemek megvalósulnak, akkor a munkaviszonyra az irányelv által meghatározott körben a fogadó állam munkajogát kell alkalmazni, bármi is legyen egyébként a jogviszonyra irányadó jog. Tömören összefoglalva, az irányelv hatálya a transznacionális szolgáltatásnyújtás keretében történő kiküldetésre terjed ki. Kiküldetés pedig az, amikor az egyik tagállamban letelepedett munkáltató szolgáltatásnyújtás céljából, ideiglenesen egy másik tagállamban foglalkoztatja a vele munkaviszonyban álló munkavállalót, amely nem a munkavállaló szokásos munkavégzési helye. A kiküldetés megvalósulhat szolgáltatási szerződés teljesítése, konzernen belüli kiküldetés és munkaerő-kölcsönzés keretében.<sup>122</sup>

### 3.1. A kiküldetés fogalmi elemei

Az alábbiakban részletesen is elemzem a fenti fogalmi elemeket, előrebocsátva, hogy meglátásom szerint a szabályozás leggyengébb pontja éppen ez a definíció. Mint látható lesz, a kiküldetés, illetve a kiküldött munkavállaló fogalmának nincsenek pontos határai. Ebből pedig rengeteg ellentmondás fakad a kiküldött munkavállalókra és a más nemzetközi elemet hordozó munkaviszonyokra alkalmazandó jog meghatározásánál.

(1) A kiküldő munkáltató (a szolgáltató) az egyik tagállamban letelepedett. Nincs akadály, hogy az irányelvben rögzített munkafeltételeket (vagy azok egy részét) a tagállamok a harmadik államokból kiküldött munkavállalókra is alkalmazzák, ám a nem tagállambeli vállalkozások nem részesülhetnek kedvezőbb bánásmódban, mint a más tagállamban letelepedettek.<sup>123</sup>

(2) A kiküldetésre olyan tagállamban kerül sor, amely nem a munkavállaló szokás szerinti munkavégzési helye. A Rendelet szerint – mint láthattuk – egyébként a kiküldött munkavállalóra is a rendszerinti munkavégzés helye szerinti ország jogát kellene alkalmazni.<sup>124</sup> Ezt az elvet töri át az irányelv, amikor kivételesen ilyen esetben mégis a munkavégzés helye szerinti jogot rendeli alkalmazni, legalábbis az irányelvben felsorolt munkafeltételek mint imperatív szabályok tekintetében.

(3) A kiküldetésre azért kerül sor, mert a munkáltató egy másik tagállambeli jogosultnak nyújt szolgáltatást. Nem alkalmazandó az irányelv, ha a munkavállaló, ugyan a munkáltatója érdekében, ideiglenesen egy másik tagállamban végez munkát, ám ez nem szolgáltatásnyújtás keretében történik. Például nem kiküldött munkavállaló a személy- vagy áruszállítás átutazó személyzete, a turistacsoportot kísérő idegenvezető, az

---

<sup>122</sup> Irányelv 1–2. cikk.

<sup>123</sup> Irányelv 1. cikk (4) bek.

<sup>124</sup> Rendelet 8. cikk (2) bek.

adott tagállamba képzés céljából érkezők stb. Ezek a munkavállalók továbbra is az eredeti munkáltatójuk számára „nyújtanak szolgáltatást”.<sup>125</sup> Ugyancsak nincs szó kiküldetésről, ha a munkavállaló – a szabad mozgás jogával élve – maga megy munkát vállalni egy másik tagállamba, és közvetlenül létesít munkaviszonyt egy ott letelepedett munkáltatóval, vagy – ennek fordítottjaként – a munkáltató alapít egy leányvállalatot a másik tagállamban, és helybeliekből toboroz hozzá munkaerőt.<sup>126</sup>

(4) A szolgáltatásnyújtás az alábbi három forma valamelyike alapján valósul meg. (a) A kiküldő munkáltató szerződést köt a szolgáltatás más tagállambeli címzettjével, a munkavállaló pedig ennek teljesítésére megy ez utóbbi tagállamba úgy, hogy a kiküldetés alatt is az eredeti munkáltató irányítása alatt marad. (b) A munkáltató azonos cégcsoporthoz tartozó másik vállalkozáshoz küldi ki a munkavállalót egy másik tagállamba (konzernen belüli kiküldetés). (c) A kiküldetésre munkaerő-kölcsönzés keretében kerül sor (ekkor a transznacionális szolgáltatás maga a munkaerő kölcsönbe adása).

A három tényállást a hatályos szabályozás egységesen kezeli,<sup>127</sup> a munkaerő-kölcsönzés azonban a Bíróság gyakorlatában és a módosító irányelvben is külön elbírálás alá esik. Ezért a 3.4. pontban külön is összefoglalom, mennyiben esik eltérő megítélés alá, ha a kiküldetés kölcsönzés keretében valósul meg.

(5) A következő fogalmi elemekben sokan az irányelv egyik leggyengébb pontját látják. Eszerint a kiküldő munkáltató és a munkavállaló között a kiküldetés idején munkaviszony áll fenn. A munkavállaló fogalmának értelmezésére a fogadó állam joga irányadó.<sup>128</sup> Hasonlóan a Rendelet sem definiálja, mit kell munkaviszony alatt érteni.<sup>129</sup> A munkaviszonyon kívüli munkavégzési formák szaporodásával így sokszor már önmagában az is kérdés lehet, hogy a szóban forgó szerződésre irányadó jogot a munkaszerződésre, vagy valamely más kötelelemre irányadó szabályok alapján kell-e meghatározni, illetve alkalmazandó-e az irányelv vagy sem.<sup>130</sup> Például ennek különös jelentősége lehet az egyszemélyes vállalkozásoknál. Ha ugyanis a kiküldött személy saját magát foglalkoztatja vállalkozásában, kétséges lehet a munkavégzés jogi minősítése.<sup>131</sup> A foglalkoztatási jogviszonyok elhatárolása ráadásul éppen az építőiparban különösen nehéz lehet, márpedig ezen a területen kimondottan sok a kiküldött munkavállaló.<sup>132</sup> Az uniós munkajog egyik fő problémája, hogy a munkavállalónak nem minősülő önfoglalkoztatók személyi hatályán kívül esnek.<sup>133</sup>

Első látásra annak nincs jelentősége, hogy a kiküldetés előtt volt-e bármilyen előzménye a jogviszonynak, illetve hogy lesz-e folytatása a kiküldetés befejezése után. Mindazonáltal visszaélésre utalhat, ha a munkaviszony kizárólag a kiküldetés idejére jön létre, a felek célja pedig csak a fogadó állam jogának lehető

---

<sup>125</sup> DAVIES 1997, 576.

<sup>126</sup> BIAGI 1998, 175.

<sup>127</sup> ZACCARIA-PRUGBERGER 2018, 18.

<sup>128</sup> Irányelv 2. cikk (2) bek.

<sup>129</sup> KOVÁCS 2011, 114–115., RIESENHUBER 2012, 175.

<sup>130</sup> SCHLACHTER 2010, 88.

<sup>131</sup> THÜSING 2013, 163.

<sup>132</sup> HOUWERZIJL 2006, 188.; CREMENS-DONDERS 2007, 18.

<sup>133</sup> NEAL, 70–71.

legszelesebb kikerülése.<sup>134</sup> Már Szászy is rámutatott, hogy nem minősül kiküldetésnek, ha a munkavállalót kizárólag a külföldi munka elvégzésére vették fel.<sup>135</sup>

(6) Végül a legproblematisabb fogalmi elem, hogy a kiküldetésre ideiglenesen kerül sor. Az alábbiakban ezt részletesen is megvizsgálom.

### 3.2. A kiküldetések ideiglenessége

Az irányelv szerint a kiküldött munkavállaló „korlátozott ideig” dolgozik egy másik tagállamban.<sup>136</sup> Az viszont már nem határozza meg az irányelv, hogy ez pontosan milyen időtartamot jelent.<sup>137</sup> A szociális biztonsági rendszerek koordinációjában a 24 hónapot nem meghaladó kiküldetések minősülnek ideiglenesnek, így analógia útján több szerző arra a következtetésre jut, hogy ez a mérték itt is irányadó.<sup>138</sup> Ennek azonban nincs tételes jogi alapja, sem az irányelvben, sem a rendeletben. Így – a 2018-as módosításig – a tagállamokra maradt a pontos időbeli korlát meghatározása, ami a jogharmonizáció hatékonysága szempontjából ugyancsak aggályos volt.<sup>139</sup> Hozzá kell tenni, hogy a kiküldetés időtartamát a kiküldetés kezdetén a legtöbb esetben nem is lehet pontosan meghatározni, már csak azért sem, mert nem is feltétlenül az érintett felek akaratától függ (például az építkezés anyagihiány miatt elhúzódik, az időjárás miatt a mezőgazdasági munkák nem végezhetőek el időben stb.).

A kiküldetés ideiglenessége tehát a 2018-as módosításig tisztázatlan volt, ám mégis fontos következtetéseket épít rá a bírói gyakorlat. Már a Rush-ítéletben megállapította a Bíróság, hogy a kiküldött munkavállaló nem lép be a fogadó állam munkaerőpiacára, mivel ott csak ideiglenesen tartózkodik, és munkája végeztével visszatér a kiküldő tagállamba.<sup>140</sup> Ebből a – számos, alább hivatkozott későbbi ítéletben megerősített – tételből következik, hogy a fogadó tagállamban a kiküldetés a közérdekre (a munkaerőpiac védelmére) hivatkozással csak nagyon szigorú feltételek mellett ellenőrizhető vagy korlátozható, így különösen nem

---

<sup>134</sup> Erre utal a végrehajtási irányelv is, amely szerint a kiküldetés minősítésénél az egyik figyelembe vehető szempont, hogy a kiküldött munkavállaló folytatja-e munkáját a fogadó államban hazatérése után [4. cikk (3) bek. d) pont]. Ha a munkaviszony csak a kiküldetés idejére jött létre, akkor a Rendelet 8. cikke szerint a rendszeres munkavégzési hely is a fogadó állam, ezért teljes egészében annak jogát kellene alkalmazni, illetve esetleg a jogviszonyhoz legszorosabban kapcsolódó jogot (RIESENHUBER 2012, 202.).

<sup>135</sup> SZÁSZY 1969, 186.

<sup>136</sup> Irányelv 2. cikk (1) bek.

<sup>137</sup> Csupán annyit rögzít, hogy az időtartam számítása a kiküldetés kezdetétől számított egyéves referencia-időszak alapján történik, figyelembe véve azokat a megelőző időszakokat, amelyekben az állást (másik) kiküldött munkavállalóval töltötték be [3. cikk (6) bek.]. Jól látható, ha egyszer maga a kiküldetés időtartama nincs definiálva (a tagállam mérlegelésére van bízva), úgy ennek a szabálynak sincs gyakorlati jelentősége. Lásd még: ZACCARIA–PRUGBERGER 2018, 12.

<sup>138</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 883/2004/EK rendelete (2004. április 29.) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról 12. cikk. WATSON 2014, 285–286.; BERKE–KISS György 2017, 295. §-hoz fűzött magyarázat.

<sup>139</sup> HOUWERZIJL 2006, 187.; CREMENS–DONDERS 2007, 22.

<sup>140</sup> Rush, para 15.

követelhető meg munkavállalási engedély.<sup>141</sup> Ha ugyanis a kiküldött munkavállaló „nem lép be” a fogadó állam munkaerőpiacára, akkor nincs szükség szigorú ellenőrzésre vagy más védintézkedésre.

A kiküldött munkavállalók munkaerőpiac feletti „lebegtetése” mintegy 15 évvel később köszönt vissza, a harmadik országbeli állampolgár kiküldött munkavállalók kapcsán. A Bíróságnak egy sor kötelezettségszegési eljárásban kellett arról döntenie, hogy korlátozhatja-e a fogadó állam a kiküldetést akkor, ha az érintett munkavállalók valamely harmadik ország állampolgárai. A Bíróság ezeket a korlátozásokat nem találta a közérdek védelmével igazolhatónak, egyebek mellett azért, mert – mint rendre minden ítéletben kiemelte – ezek a munkavállalók nem lépnek be a fogadó ország munkaerőpiacára.<sup>142</sup> Ha ez a munkavállaló jogszerűen tartózkodik és vállal munkát a kiküldő tagállam területén, akkor a fogadó tagállam nem kötheti maga is engedélyhez a munkavégzését.<sup>143</sup> A szakirodalom találóan ezt nevezi „másodlagos szabad mozgáshoz való jognak”.<sup>144</sup>

### 3.2.1. Hoz-e változást a módosító irányelv?

A Bizottság tudatában volt az ideiglenesség körüli bizonytalanságoknak,<sup>145</sup> amit ugyanakkor csak felemásan kezel a módosító irányelv. A módosítás a kiküldetések időtartamát 12 hónapban korlátozza, amelyet a szolgáltató „indokolással ellátott értesítése” alapján a fogadó tagállam további hat hónappal meghosszabbít. Ha a kiküldött munkavállaló egy már korábban kiküldött munkavállalót vált le, akkor a maximális időtartam szempontjából a kiküldetéseiket egybe kell számítani.<sup>146</sup> Feltűnő hiányosság ebben a rendszerben, hogy az irányelv nem harmonizálja, mely indokok alapján kell elfogadnia a meghosszabbítás iránti kérelmet a fogadó államnak. Nem világos, hogy a meghosszabbítás így automatikus, vagy a tagállam mérlegelheti a szolgáltató által felhozott indokokat. Az előbbi értelmezés ellen szól, hogy a normaszöveg kifejezetten indokolást is megkíván, és nem egyszerűen csak a kiküldetés meghosszabbítása iránti igény bejelentését írja elő.

Miközben a pontos időkorlát bevezetése üdvözlendő, nem teljesen világos, mi történne a 12 (18) hónap kitöltése után. Elvileg a maximális időtartam után a kiküldött munkavállalóra a fogadó ország munkajoga lesz irányadó, ám közel sem egészében. Egyrészt maga az irányelv kiveszi az alkalmazandó szabályok köréből a munkaviszony dinamikájához tartozó kérdéseket<sup>147</sup> és a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjrend-

---

<sup>141</sup> Lásd például Vander Elst, C-43/93. para 21., Finalarte, 49/98. para 22., Bizottság vs. Németország, 244/04. para 59.

<sup>142</sup> Lásd például Bizottság vs. Luxembourg, C-445/03., para. 38.; Bizottság vs. Németország, C-244/04., para. 59., Bizottság vs. Ausztria, C-168/04., para. 55.

<sup>143</sup> THÜSING 2013, 159. A harmadik országokból származó kiküldött munkavállalókra a Bizottság kidolgozott egy irányelvtervezetet [COM(99)3], de ezt végül visszavonta. WEISS–WOOLDRIDGE 2007, 83–85.

<sup>144</sup> HOUWERZIJL 2006, 182.

<sup>145</sup> SWD(2016)52final, 16–17.

<sup>146</sup> A módosító irányelv által megállapított 3. cikk (1a) bek. A Bizottság eredetileg 24 hónapot javasolt, amit a Tanács csökkentett a végül elfogadott, 12 + 6 hónapos mértékre. COM(2016)128final, 2016/0070(COD).

<sup>147</sup> A munkaszerződés megkötésére, valamint megszűnésére vagy megszüntetésére vonatkozó eljárások, alaki követelmények és feltételek, beleértve a versenytalalmi kikötéseket is.

szereket. Másrészt ezt követően is csak az általánosan alkalmazandó (kiterjesztett hatályú) kollektív szerződések vonatkoznak majd a kiküldött munkavállalóra. Szó sincs tehát az „azonos helyen azonos bért” elv megvalósulásáról. Például ha a fogadó tagállamban egy helyi kollektív szerződés rendelkezik a bérekről, az a kiküldetés maximális időtartamának kitöltése után sem lesz kötelező a kiküldött munkavállalóra.

Végül, a legsúlyosabb aggályra a preambulum ad okot. A Tanács javaslatára ugyanis bekerült egy bekezdés, amely szerint az időkorlát meghaladása esetén is csak olyan előírások alkalmazhatók a kiküldött munkavállalóra, amelyek összeegyeztethetők a szolgáltatások szabad áramlásának elvével, azaz amelyeket a közérdek igazol, arányosak és szükségesek. Ez ugyanis az állandó ítélkezési gyakorlat.<sup>148</sup> Ennek azért van jelentősége, mert a bírói gyakorlatból viszont az következik, hogy az irányelvben külön nevesített munkafeltételeken felül gyakorlatilag egyáltalán nem lehet továbbiakat kiterjeszteni a kiküldött munkavállalókra, ez ugyanis a szolgáltatásnyújtás jogellenes korlátozásának minősül. Azaz a 12 (18) hónap elteltével alkalmazandó munkajogi szabályok nem kapnának automatikusan zöld utat, hanem csak a korlátozásokkal szembeni általános teszt alapján válnának alkalmazhatóvá a kiküldött munkavállalókra. Ez viszont gyakorlatilag semmilyen érdemi mozgásteret nem jelent további munkajogi szabályok megkövetelésére (lásd még az 5.2. pontban). A Bíróság gyakorlatára történő hivatkozás ezen a ponton rendkívül átlátszó. Azt a látszatot kelti ugyanis, mintha a jogalkotó kénytelen lenne utat engedni továbbra is ennek a gyakorlatnak. Holott éppen a jogalkotás – és csakis a jogalkotás – teheti meg, hogy kiemel egyes munkajogi szabályokat a szolgáltatásnyújtás szabadsága korlátozásának tesztje alól, és automatikusan érvényesíthetőnek nyilvánít a fogadó állam jogából. Az irányelvben meghatározott „kemény mag” éppen erre épül, amelyet most a jogalkotó elmulasztott kibővíteni, a maximális időtartam kitöltését követő időre vonatkozóan is. Kétségtelen, hogy nem lehet a szolgáltatásnyújtást aránytalanul korlátozni, a preambulumból pedig úgy tűnik, mintha a jogalkotó is bizonytalan lenne abban, hogy a módosítások kiállnák-e az arányosság és szükségesség tesztjét.<sup>149</sup>

Összegezve, a javaslat ugyan megfogalmaz egy időkorlátot a kiküldetésekre, de semmi esetre sem jelenti a hosszú távra kiküldött és a helyi (illetve a szabad mozgás jogával élő) munkavállalók közötti egyenlőség garantálását. Sőt, egyenesen úgy tűnik, a 12 (18) hónap kitöltése után a fogadó állam nem követelheti meg a kiküldetés megszüntetését, és a kiküldött munkavállaló munkajogi védettsége sem válik kedvezőbbé.

### 3.3. Ki is a kiküldött munkavállaló?

A kiküldetés fogalmával kapcsolatos fenti dilemmákat érdemes a személyi hatály oldaláról is megvizsgálni. Azaz: ki minősül kiküldött munkavállalónak, és hogyan határolható el a szabad mozgás jogával élő munkavállalótól? Amint alább látható lesz, ez utóbbi kérdésre nem adható egyértelmű válasz, miközben éppen ez határozza meg a munkavállalóra alkalmazandó munkajogi szabályokat.<sup>150</sup>

<sup>148</sup> Council's general approach, Recital (9); Módosító irányelv preambulum (10).

<sup>149</sup> Lásd erről a dualitásról bővebben: GELLÉRNÉ 2018.

<sup>150</sup> Az irányelv hatályát legalább ilyen nehéz megadni, ha a kiküldő munkáltató vagy a szolgáltatás fogalmának definiálása irányából közelítünk. Részletesen lásd: FEKETE 2018, 27–28., 31–38.

A fentiekben kifejtettek alapján a kiküldött munkavállaló azért esik speciális megítélés alá, mert a fogadó tagállamban csak ideiglenesen tartózkodik, munkája végeztével visszatér a kiküldő tagállamba, és nem érinti a fogadó tagállam munkaerőpiacát. Az ideiglenességgel kapcsolatos kétségeket az előző pontban már kifejtettem, alább vizsgáljuk meg a többi jellemzőt!

Ami a második elemet illeti, teljesen esetlegesnek tűnik, hogy a kiküldött munkavállaló valóban visszatér-e a kiküldő tagállamba a kiküldetés végeztével. Nincs ugyanis semmi, ami számára ilyen kötelezettséget írna elő. Ellenkezőleg, ha a kiküldetés három lehetséges tényállását nézzük, nagyon is lehetséges, hogy a munkavállaló tartósan a fogadó államban marad, és ott vállal munkát. Például a cégcsoporton belüli kiküldetés lehetőséget adhat a munkavállalónak, hogy az őt fogadó anyavállalatnál szerezzen új pozíciót, vagy a kölcsönzött munkavállalók ugródeszkeként használhatják a kiküldetést, hogy tartósan a fogadó tagállamban, a kölcsönvevő cégnél maradjanak közvetlen alkalmazásban. Világos, hogy nem „visszaélés, vagy a szabályok kijátszása”,<sup>151</sup> ha a munkavállaló – még ha kezdetben várható is volt a visszatérése a kiküldő tagállamba – végül a fogadó tagállamban folytatja a karrierjét.

Kifejezetten vitatható továbbá, hogy a kiküldött munkavállaló ne lenne hatással a fogadó tagállam munkaerőpiacára. A kiküldetési irányelv elfogadásával, módosításával, vagy éppen a bírósági gyakorlattal kapcsolatos élénk vita világosan bizonyítja, hogy a tagállamok nagyon is úgy érzik, hogy a kiküldött munkavállalók belépnek a munkaerőpiacukra. Nyilvánvaló, hogy a más államokból érkező, olcsó munkaerő konkurál a helyi kínálattal, akkor is, ha e munkavállalók jelenléte csak átmeneti. A kiküldetési irányelvben meghatározott munkafeltételek tekintetében nem lehet verseny a hazai és a kiküldött munkavállalók között, ám az ott fel nem sorolt kérdésekben igen. Ráadásul, az alkalmazandó munkajogi szabályoktól függetlenül, a kiküldött munkavállalók versenyelőnye jelentkezhethet a teljesítményben, a szakértelemben, a munkavégzés hatékonyságában is. Sőt, ez kimondottan pozitív hatás<sup>152</sup> a közös piac logikája szerint, ahogy arra a módosító irányelv preambuluma kifejezetten utal is.<sup>153</sup> Teljesen mesterséges, valós alapot nélkülöző megállapításnak tűnik ezért, hogy a kiküldött munkavállaló csak „lebegne” a fogadó állam munkaerőpiaca felett. Ugyanakkor ne feledkezzünk meg arról, hogy egyenlő bánásmódra nem jogosult semmilyen egyéb tekintetben (családi ellátásokhoz, munkanélküli ellátáshoz stb. való hozzáférés, Bérgarancia Alapból védelem nem illeti meg). Ezek azt erősítik, hogy a tartózkodása csak a munkavégzést szolgálja. A társadalmi integráció határozza meg a tényleges kapcsolat minőségét, amely viszont az uniós jog szintjén semmilyen módon nem jelenik meg.<sup>154</sup>

Az elhatárolás hasonlóan homályos akkor is, ha a másik oldalról, azaz a szabad mozgás jogával élő munkavállaló szempontjából nézzük. Ha egy munkavállaló elhatározza, hogy egy másik tagállamban kezd dolgozni, akkor – mint a szabad mozgás jogával élő munkavállaló – a munkavégzés helye szerinti ország munkajoga hatálya alá kerül, függetlenül a tartózkodása időtartamától vagy a hazatérési terveitől. Mégis

---

<sup>151</sup> Végrehajtási irányelv 4. cikk.

<sup>152</sup> Egyes szerzők ez alapján tesznek különbséget a „kooperatív” és a „kompetitív” kiküldetések között: míg az utóbbiak alapja csak a bérköltségek csökkentése, addig az előbbit a szolgáltatás magasabb minősége élteti. BOSCH-WEINKOPF 2013, 11.

<sup>153</sup> „Egy ténylegesen integrált és versengő belső piacon a vállalkozások olyan tényezők alapján versenyeznek, mint a termelékenység, a hatékonyság, a munkaerő iskolázottsága és készség szintje, valamint termékeik és szolgáltatásaik minősége és innovatív jellege.” Lásd módosító irányelv preambuluma (16) bek.; DÄUBLER 1998, 266.; VERSCHUEREN 2015, 133.

<sup>154</sup> Lásd még: GELLÉRNÉ 2018.



ezek a kritériumok jelentik a különbséget a teljes egyenjogúságot élvező, a szabad mozgás jogával élő és a fogadó állam munkajogából csak az irányelv által lefedett kör tekintetében védelmet élvező kiküldött munkavállaló között. Ugyanis amíg a szabad mozgás jogával rendelkező munkavállalóra a munkavégzés helye szerinti tagállam teljes munkajoga az irányadó, az állampolgárokkal egyező feltételekkel, addig a kiküldött munkavállalót csak a kiküldetési irányelvben meghatározott körben érinti a fogadó állam munkajoga.<sup>155</sup> A tartósan, akár évekre kiküldött munkavállalók ilyenformán eltérő jogi helyzetű szigeteket jelentenek a fogadó állam munkaerőpiacán.<sup>156</sup>

### 3.3.1. Egy eset – négyféle jogi megítélés

A fogalmi pontatlanságok megvilágítására álljon itt a következő példa, amelyben nagyon hasonló tényállások kerülnek rendkívül különböző jogi megítélés alá. Képzeljük el, hogy egyetemisták egy csoportja elhagyja az állampolgársága szerinti tagállamot, hogy egy nyári nemzetközi sportrendezvény kapcsán, mindössze két hétre ügyfélszolgálati munkakört lásson el egy másik tagállamban.

Ha e fiatalokkal a munkáltatójuk közvetlenül a fogadó tagállamban köt munkaszerződést, akkor a szabad mozgás jogával élő munkavállalóként teljes egészében a fogadó állam munkajogi, társadalombiztosítási és adójogi rendelkezéseinek hatálya alá kerülnek, a fogadó állam állampolgáraival egyező feltételekkel. Ha azonban ők az eredeti tagállamban állnak munkaviszonyban, és a munkáltatójuk küldi ki őket a fogadó államba az ottani partnereihez, szolgáltatásnyújtás keretében, akkor kiküldött munkavállalókként már csak részben élvezik a fogadó állam munkajoga jelentette védelmet. Mivel úgy tekintjük, hogy ilyen esetben a munkavállalók nem lépnek be a fogadó állam munkaerőpiacára, foglalkoztatásuk csak a szolgáltatásnyújtás szabadságának korlátozására tekintettel vethető alá adminisztratív korlátozásoknak a fogadó állam részéről. Más a helyzet, ha ugyanezt a tevékenységet szintén kiküldetés keretében, de mint kölcsönzött munkavállaló látják el. Ebben az esetben ugyanis már belépnek a fogadó állam munkaerőpiacára, ezért szigorúbb adminisztratív előírások és ellenőrzések is alkalmazhatók, noha ennek ellenére nem kerülnek teljesen a fogadó állam munkajogának hatálya alá (lásd még a 3.4. pontot). Végül az is lehetséges, hogy a munkavállalók fizikailag az eredeti tagállamban maradnak, és onnan nyújtanak szolgáltatást a fogadó államba, például egy telefonos ügyfélszolgálaton keresztül. Természetesen ilyenkor az eredeti tagállam jogrendszere vonatkozik a munkavégzésre.<sup>157</sup>

Összefoglalva, munkajogi szempontból a fenti példa szerinti munkát a munkavállaló négy különféle módon végezheti el. (1) A munkavállaló maga utazik a fogadó tagállamba, és közvetlenül szerződik a munkáltatóval. (2) A munkavállaló rendszeres munkavégzési helye az eredeti tagállam, és csak ideiglenesen küldik ki a fogadó tagállamba. (3) A kiküldetés munkaerő-kölcsönzés keretében történik. (4) A munkavállaló az eredeti tagállamban teljesít, de a munka eredménye a fogadó államban jelentkezik, illetve itt van a

---

<sup>155</sup> COUNTOURIS– ENGBLOM 2015, 41–43.; WEISS–WOOLDRIDGE 2007, 78.; HENDRICKX 2008, 249–250.

<sup>156</sup> ROCCA 2015, 139.

<sup>157</sup> DAVIES 2008, 295. A Bíróság is találkozott már a határon átnyúló szolgáltatásnyújtás utolsóként említett tényállásával, amelyről megállapította, hogy nem tartozik a kiküldetési irányelv hatálya alá. Lásd: Bundesdruckerei, C-549/13.

szolgáltatás igénybe vevője. Hangsúlyozni kell, hogy számos olyan szolgáltatás van, amely mind a négy formában megvalósítható. Ahogy a sportrendezvényen dolgozó fiatalok esetén láthattuk, a munkáltatójuk dönthet úgy, hogy kiküldi őket a fogadó államba, vagy nyit ott egy leányvállalatot, és ezen keresztül közvetlenül foglalkoztatja őket, esetleg az ügyfélszolgálati feladatokra kölcsönzött munkavállalókat vesz fel, vagy ha a munka nem igényel fizikai jelenlétet (például ügyfélpanaszok online fogadása és kezelése), akkor a munkavállalóknak nem is kell utazniuk. A digitalizáció terjedésével ez a negyedik opció (a munkaerő elválasztása a szolgáltatás helyétől) egyre fontosabbá válhat.<sup>158</sup>

### 3.4. Kiküldetés kölcsönzés keretében

Amint fentebb már többször hivatkoztam rá, a kiküldetés eltérő elbírálás alá esik, ha munkaerő-kölcsönzés keretében valósul meg.

Egyrészt figyelemre méltó, hogy míg a Bíróság gyakorlatában a kiküldött munkavállaló nem lép be a fogadó tagállam munkaerőpiacára, ez a tétel kölcsönzött munkavállalókra nem alkalmazandó. Ha ugyanis a szolgáltató saját munkavállalóit engedi át ellenérték fejében a megrendelőnek, azaz a szolgáltatás csak a munkaerő rendelkezésére bocsátására korlátozódik, akkor a Bíróság megítélése szerint e munkavállalók már belépnek a fogadó tagállam munkaerőpiacára.<sup>159</sup> E tényállás ugyanis egyaránt érinti a munkavállalók jogos érdekeit és a munkaerőpiacot, egy ilyen érzékeny helyzetben pedig a közérdekkel igazolható korlátozásnak minősül, ha a fogadó tagállam engedélyhez köti a kölcsönbeadói tevékenységet.<sup>160</sup> Ha tehát a másik tagállamból igénybe vett szolgáltatás maga a munkaerő rendelkezésre bocsátása, akkor a kiküldetés korlátozása kapcsán a Bíróság gyakorlata megengedőbb.

Jól mutatja mindezt a keleti kibővítés kapcsán felmerült alábbi két eset. A Vicoplus-esetben<sup>161</sup> 2005-2006 között lengyel kölcsönzött munkavállalók dolgoztak Hollandiában, munkavállalási engedély nélkül, ami miatt a holland hatóságok bírsággal éltek a kölcsönbeadóval szemben. Jóllehet a 2003. évi csatlakozási okmány lehetővé tette, hogy a munkavállalók szabad mozgását a régi tagállamok korlátozzák, kérdéses volt, hogy ez vajon vonatkozik-e arra, ha az új tagállambeli kiküldött munkavállaló munkaerő-kölcsönzés keretében lép be a régi tagállamok területére. A szolgáltatások szabad áramlásának korlátozását ugyanis csak Ausztria és Németország esetében tette lehetővé a csatlakozási szerződés. A Bíróság – követve korábbi gyakorlatát – abból indult ki, hogy mivel itt a szolgáltatás maga a munkaerő rendelkezésre bocsátása, hatásában ugyanarról van szó, mintha az érintett munkavállaló közvetlenül lépne be az érintett tagállam munkaerőpiacára. Ezt megerősítve látta abban is, hogy a kölcsönzött munkavállalók olyan pozíciókban dolgoznak, amelyeket a kölcsönvevő közvetlenül is betölthetne.<sup>162</sup> Ezért nem találta ellentétesnek az uniós joggal, ha a nemzeti szabályozás ehhez munkavállalási engedélyt követel meg.

---

<sup>158</sup> World Bank 2013, 11.; DEGRYSE 2016, 32.

<sup>159</sup> Rush, para. 16–17.

<sup>160</sup> Webb, 279/80., para 18–19.

<sup>161</sup> Vicoplus, C-307-309/09.

<sup>162</sup> C 307-309/09. para. 27., 31–32., 35.

Ugyanez a kérdés merült fel a magyar vonatkozású Martin Meat-esetben.<sup>163</sup> A tényállás szerint 2007-ben az osztrák hatóságok bírságot szabtak ki egy osztrák céggel szemben, mivel az munkavállalási engedély nélkül foglalkoztatott magyar munkavállalókat, az osztrák hatóság álláspontja szerint munkaerő-kölcsönzés keretében. A Bíróság megerősítette, hogy az engedélyt előíró nemzeti szabályozás csak akkor fogadható el, ha a munkavállalók kiküldetésére valóban munkaerő-kölcsönzés keretében került sor, ám ha csak egyszerű, határon átnyúló szolgáltatásnyújtásról van szó, úgy ilyen korlátozás nem alkalmazható.<sup>164</sup> Érdekes, hogy bár a Bíróság a kölcsönzött kiküldött munkavállalót úgy tekintette, mint aki belép a fogadó tagállam munkaerőpiacára, mégsem rendelte rájuk – az egyenlő bánásmód követelménye alapján, a szabad mozgás jogával élő munkavállalóhoz hasonlóan – a fogadó állam teljes munkajogát alkalmazni.<sup>165</sup>

A kiküldetési irányelvben a munkaerő-kölcsönzéshez kötődik egy speciális kivétel is, a kiküldött munkavállalóra alkalmazandó munkajogi szabályok kapcsán. Eszerint a tagállamok dönthetnek úgy, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében kiküldött munkavállalókra az „ideiglenes munkavállalókra” vonatkozó előírásokat is alkalmazzák.<sup>166</sup> A szabály gyakorlatilag értelmezhetetlen, hiszen a „munkavállalók rendelkezésre bocsátásának feltételei” amúgy is szerepelnek a fogadó állam munkajogából kötelezően alkalmazandó szabályok között.<sup>167</sup> Ehhez képest kétséges, hogy milyen (további) szabályokra utal a jogalkotó az „ideiglenes munkavállalók” kapcsán. A szó szerinti értelmezés alapján e szűk személyi körre a belső jog „ideiglenes munkavállalókra” vonatkozó része teljes egészében kiterjeszthető lehet a kiküldött munkavállalóra. Ez az értelmezés azonban soha nem merült fel a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos esetjogban, a Bizottság sem fordított rá figyelmet különböző iránymutatásaiban. Különösen figyelemre méltó, hogy ez a kivétel érdemi változtatás nélkül megmaradt a módosító irányelvben is.<sup>168</sup>

A módosító irányelv emellett külön pontosító rendelkezéseket vezet be a munkaerő-kölcsönzés keretében megvalósuló kiküldetésre. Egyrészt a jogalkotó rendezi a továbbkölcönzés helyzetét. Ebben az esetben a munkavállalót nem a kölcsönbeadó, hanem a kölcsönvevő küldi ki egy másik tagállamba. Az új szabály alapján a kiküldetéssel kapcsolatos munkáltatói kötelezettségeikért ilyen esetben továbbra is a kölcsönbeadó felelős.<sup>169</sup> Meg kell jegyezni, hogy mivel a munkaviszony a kölcsönbeadóval áll fenn,<sup>170</sup> ez ma is így van. Másrészt a módosító irányelv deklarálja, hogy a kiküldött kölcsönzött munkavállaló is jogosult a (külföldi) kölcsönvevő saját munkavállalóival egyenlő bánásmódra, ahogy azt a munkaerő-kölcsönzési irányelv előírja. Az irányadó munkafeltételekről a kölcsönvevőnek kötelező tájékoztatást adnia a kölcsönbeadónak.<sup>171</sup> Véleményem szerint ezt is szüregszerűen külön rögzíteni a normaszövegben. A kiküldetési irányelv szerint ugyanis a munkavállalók rendelkezésre bocsátásának (kikölcsönzésének) feltételei ma

---

<sup>163</sup> Martin Meat, C-586/13.

<sup>164</sup> C-586/13. para. 30.

<sup>165</sup> VERSCHUEREN 2015, 146.; ROCCA 2015, 207–208.

<sup>166</sup> Irányelv 3. cikk (9) bek.

<sup>167</sup> Irányelv 3. cikk (1) bek. d) pont. PEDERSINI–PALLINI 2010, 22.

<sup>168</sup> Módosító irányelv 1. cikk 2. e) pont.

<sup>169</sup> A módosító irányelvvel megállapított 1. cikk (3) bekezdés 2. albekezdése.

<sup>170</sup> 2008/104/EK irányelv 3. cikk (1) bek. b) pont.

<sup>171</sup> A módosító irányelvvel megállapított 3. cikk (1b) bek., 2008/104/EK irányelv 5. cikk.

is a kiküldött munkavállalóra alkalmazandó szabályok között szerepelnek.<sup>172</sup> Nyilvánvalóan ide tartoznak a kölcsönzési irányelv által megkövetelt egyenlő bánásmóddal kapcsolatos nemzeti rendelkezések is,<sup>173</sup> valamennyi tagállamban. Ezt az értelmezést erősíti a Bíróságnak az Elektrobudowa-ügyben hozott ítélete is, amely az kiküldetési irányelv 3. cikk (1) bekezdése szerinti a „minimális bérszint” fogalmába vonta a fizetett szabadságra járó díjazást is, azt ugyanis maga az uniós jog írja elő a munkaidő irányelvben.<sup>174</sup>

### 3.5. Összegzés

A kiküldött munkavállaló definíciójának elemei tehát meglehetősen vitathatóak, képlekenyek. Az egyetlen konkrét tényező, ami okát adhatná, miért esik más jogi megítélés alá az alkalmazandó jog szempontjából a szabad mozgás jogával élő és a kiküldött munkavállaló az, hogy az utóbbi nem a szabad mozgás, hanem a szolgáltatásnyújtás szabadságának elve alá esik. Számomra ez a formális megkülönböztetés nem meggyőző. Ezzel ugyanis a hosszú távú kiküldetések mellett is elmaradhat a kiküldött munkavállalók jogi védelme a fogadó állam saját munkavállalóinak biztosított szinttől, míg a szabad mozgás jogával élő munkavállaló a munkavégzés idejére tekintet nélkül élvez a helyiekkel azonos védeltséget. Végképp vitatható a kölcsönzött kiküldött munkavállalók megítélése, akik bár a munkaerőpiacra való belépésükkel közelebb állnak a szabad mozgás jogával élő munkavállalóhoz, a jogi védeltség tekintetében mégis a kiküldetés többi formájával esnek egy tekintet alá.

Az elhatárolás ingatag elvi alapjainak magyarázata tehát az, hogy a kiküldetés alapvetően nem a munkavállaló jogi védeltsége, hanem a szolgáltatásnyújtás szabadsága köré épülő jogintézmény. Azaz, a kiküldött munkavállaló sajátos jogi helyzete nem más, mint kompromisszum a szolgáltatásnyújtás szabadsága és a fogadó államok piacvédelme között. A fogadó ország jogának részleges alkalmazhatósága jól magyarázható azzal, hogy így részben megmarad a kiküldő tagállam szolgáltatóinak versenyelőnye, de kellő védelmet élvez a fogadó állam piaca is. Az pedig másodlagos kérdés, hogy ugyanez a logikus kompromisszum a munkavállaló jogállása szempontjából viszont ellentmondásos.

Jól mutatja ezt, ha a kiküldetést nem a gazdasági alapszabadságokra épülő uniós jog, hanem egy alapjogi egyezmény, az Európai Szociális Charta szempontjából vizsgáljuk. A Charta 19. cikke ugyanis – egyebek mellett – előírja, hogy a részes államok területén jogszerűen tartózkodó dolgozóknak a saját állampolgárokéval egyenlő bánásmódot biztosítsanak a díjazás és egyéb alkalmazási és munkafeltételek, a szakszervezeti tagság és a kollektív megállapodásra irányuló tárgyalások folytatásában való részvétel, valamint az elszállásolás tekintetében. Az úgynevezett. *lex Laval*-ügy kapcsán<sup>175</sup> az Európa Tanács Szakértői Bizottsága rámutatott, hogy az egyenlő bánásmóddhoz való jogot a kiküldött munkavállalók vonatkozásában is érvényesíteni kell. Bár a szakértők elfogadták, hogy a kiküldött munkavállalók és a migráns munkavállalók egyéb kategóriái között vannak különbségek (például a fogadó államban való tartózkodás ideje,

---

<sup>172</sup> Irányelv 3. cikk (1) bek. d) pont.

<sup>173</sup> 2008/104/EK irányelv 5. cikk.

<sup>174</sup> C-396/13., para. 68–69., lásd még a 4.2.1. pontban.

<sup>175</sup> Lásd még az 5.2. pontban.

stabilitása, a fogadó államhoz való kötődés tekintetében), ám rámutattak, hogy a kiküldött munkavállalók is jogszerűen tartózkodnak és dolgoznak a fogadó államban, ennyiben pedig a Charta 19. cikke hatálya alá esnek. Ebből következően pedig a fogadó államban dolgozó helyi munkavállalókkal egyező feltételek illetik meg a 19. cikkben nevesített munkafeltételek kapcsán.<sup>176</sup>

A fogalmi alapok tisztázatlansága vissza fog köszönni a fogadó állam jogából alkalmazandó szabályok meghatározása kapcsán is, különösen a „közrendi klauzula” értelmezése körében. A következőkben ezzel folytatjuk az elemzést.

---

<sup>176</sup> No. 82/2012., para. 134.

## 4. A FOGADÓ ÁLLAM JOGÁBÓL ALKALMAZANDÓ SZABÁLYOK KÖRE: A „KEMÉNY MAG”

A kiküldetési irányelv lényege tehát az, hogy miközben a kiküldött munkavállalóra továbbra is a kiküldő tagállam jogát kell alkalmazni, az irányelvben meghatározott körben a fogadó állam jogának hatálya alá kerül, feltéve, hogy ez a munkavállalóra kedvezőbb. A szabályozás következő kulcskérdése tehát az, melyek pontosan ezek a szabályok.

Az alkalmazandó szabályoknak az irányelv csak a formáját (milyen jellegű jogforrásban jelentetik meg) és a tárgyát határozza meg, azok pontos tartalmát nem. Davies ezt a technikát nevezi „részletes harmonizációnak”, Barnard pedig koordinációnak, amelyből nem ered tagállami kötelezettség a felsorolt jogintézmények megteremtésére.<sup>177</sup> Például, bár az irányelv felhívja a fogadó állam munkajogából a minimális bérszintre és a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat, ebből nem következik kötelezettség a kölcsönzés legalizálására, vagy a minimálbér bevezetésére. Az irányelv tehát csak az alkalmazandó jogot jelöli ki, nem azok tartalmát harmonizálja.<sup>178</sup> A tagállamok érintetlen szabályozási kompetenciájának is köszönhető, hogy hosszas viták után az irányelvet végül elfogadták.<sup>179</sup>

### 4.1. A „kemény” mag körébe tartozó szabályok

Az alkalmazandó szabályok körét az irányelv a védelmi szabályok „kemény magjaként” határozza meg.<sup>180</sup> A lista összeállításakor a jogalkotó valószínűleg a kiküldetések ideiglenességéből indult ki,<sup>181</sup> illetve abból, hogy a munkaviszony továbbra is a kiküldő munkáltatóval áll fenn. Ezért a munkaviszony dinamikájára vonatkozó kérdések, vagy a jellemzően a hosszabb tartamú foglalkoztatáshoz kötődő érdekvédelmi, munkavállalói részvételi szabályok kimaradtak. Mivel az irányelv maga nem harmonizálja a „kemény mag” körébe sorolt előírásokat, ezért állandó értelmezési kérdéseket vet fel, hogy a felsorolásban szereplő munkafeltételek egy adott tagállamban pontosan mit is jelentenek. A fogalmak tisztázásához mindenesetre segítséget jelent, hogy a legtöbb felsorolt területen már történt jogharmonizáció,<sup>182</sup> az uniós joggal nem érintett minimális bérszint tekintetében pedig a Bíróság foglalt állást az értelmezési kérdésekben. Természetesen valamiféle kötelező minimálbér-fogalmat a Bíróság sem alkotott, hanem eseti jelleggel vizsgálta csak, hogy egy adott tagállambeli díjazási elem beleértendő-e az irányelv szerinti „minimális bérszintbe”.

---

<sup>177</sup> DAVIES 1997, 593.; BARNARD 2012, 221.

<sup>178</sup> NIELSEN 2013, 371.

<sup>179</sup> KOLEHMAINEN 1998, 73.

<sup>180</sup> Preambulum (14). Avagy a Bizottság megfogalmazásában: a minimális védelmi szabályok magja. COM(2003)248, 5.

<sup>181</sup> RIESENHUBER 2012, 204.; KOLEHMAINEN 1998, 85.; SCHIERLE 2015, 171.

<sup>182</sup> SCHLACHTER 2010, 93.; WATSON 2014, 286.

Alkalmazandó munkafeltétel	Uniós jogszabály, illetve a Bíróság kapcsolódó ítélete
maximális munkaidő és minimális pihenőidő	2003/88/EK irányelv
minimális éves szabadság	2003/88/EK irányelv
minimális bérszint, beleértve a túlóradíjakat (de nem tartoznak ide a kiegészítő foglalkozási nyugdíjrendszerek)	Elektrobudowa-eset C-396/13. Isbir-eset C-522/12.
a munkavállalók rendelkezésre bocsátásának feltételei (különösen a munkaerő-kölcsönzés)	2008/104/EK irányelv
munkahelyi egészség, biztonság és higiénia	89/391/EGK irányelv (és az egyedi irányelvek)
védintézkedések a várandós vagy gyermekágyas nők, gyermekek és fiatalok munkaviszonya kapcsán	92/85/EGK irányelv 94/33/EK irányelv 2010/18/EU irányelv
férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód és más megkülönböztetést tiltó rendelkezések	2000/78/EK irányelv 2000/43/EK irányelv 2004/113/EK irányelv 2006/54/EK irányelv

**3. táblázat: A fogadó állam munkajogából alkalmazandó rendelkezések és a kapcsolódó uniós jog, illetve bírói gyakorlat**

Forrás: a szerző saját szerkesztése

Észre kell venni, hogy a fogadó állam jogából egy-egy kulcsszóval, rövid meghatározással felhívott szabályok rendkívül részletes joganyagot is jelenthetnek. Például a minimális éves szabadságot meghatározó főszabály mellé számos kivétel, pótszabadság, vagy speciális számítási szabály kapcsolódhat, amelyet így mind alkalmazni kell. Különösen szemléletes e körben a munkavédelmi szabályok köre: már csak az uniós munkavédelmi szabályok átültetése révén is tetemes normaanyag az, amelyre az irányelv révén a kiküldő munkáltatónak tekintettel kell lennie. Az irányelv által követett „részleges harmonizáció” így végső soron azt jelenti, hogy az érintett munkáltatónak minden kiküldetés előtt alaposan tájékozódnia kell, hogy a fogadó államban pontosan milyen szabályoknak is kell megfelelnie.<sup>183</sup> Nem is célszerű az irányelv átültetésekor egyszerűen csak felsorolni a 3. cikkben szereplő tárgyköröket, hanem érdemes pontosan megjelölni, hogy a belső jogból mely jogszabályhelyek vonatkoznak a kiküldött munkavállalókra.<sup>184</sup> A fogadó államban irányadó szabályokról való tájékoztatás fontosságára a végrehajtási kérdések kapcsán a 6.2. pontban még visszatérek.

<sup>183</sup> DAVIES 1997, 593.; GRAHAM 2004, 280.

<sup>184</sup> COM(2003)458, 9–10.



## 4.2. A minimális bérszint értelmezése

Mindmáig összesen két olyan bírósági eset volt, amely az irányelv 3. cikk (1) bekezdés szerinti munkafeltételek értelmezésére irányult. Nem meglepő módon, mindkettő a „minimális bérszint” fogalmával kapcsolatos. Nyilvánvaló, hogy gazdasági szempontból az a legfontosabb kérdés, mennyiben „exportálhatja” a kiküldő munkáltató a saját állama kedvezőbb bérszabályait, vagy mennyiben kell megfelelnie a fogadó állam magasabb elvárásainak. Másfelől a fogadó tagállam munkajogából alkalmazandó szabályok közül ez az egyetlen, amelyet nem érint jogharmonizáció. Mindezt konkrétan illusztrálja az Eurofound minimálbérékről szóló 2017-es jelentése, amely szerint az egyes tagállamokban fizetendő kötelező legkisebb munkabér között akár nyolcszoros is lehet a különbség. A lista alján Bulgária áll 235 eurós havi összeggel, míg az élen Luxembourgot találjuk, 1999 eurós minimálbérrel.<sup>185</sup>

Az Uniónak nincs jogalkotási hatásköre a fizetés tekintetében, a Bíróságnak a kiküldetési irányelv alapján mégis értelmeznie kellett a fogalmat.<sup>186</sup> Annak vizsgálatához dolgozott ki szempontokat, hogy egy adott tagállambeli díjazási elem beleértendő-e az irányelv szerinti „minimális bérszintbe”. Azt maga az irányelv rögzíti, hogy abba beletartoznak a túlóradíjak és a kiküldetéshez tartózó juttatások is, kivéve, ha ez utóbbiak költségtérítés jellegűek. Nem sorolhatóak ide továbbá a kiegészítő foglalkozási nyugdíjrendszerek. Egyébként a minimális bérszint fogalmát a fogadó állam jogszabályai és gyakorlata alapján kell értelmezni.<sup>187</sup>

A kiküldetési irányelv hatályba lépése előtt a Bíróság már több esetben foglalkozott a minimálbér fogalmával. Az 1982-es Seco-esetben úgy foglalt állást, hogy semmi nem tiltja az uniós jogban, hogy a tagállamok a kiküldő munkáltatóra is alkalmazzák a jogszabályban vagy kollektív szerződésben előírt minimálbért.<sup>188</sup> Az 1999-es Arblade-esetben azonban ehhez hozzátette, hogy a kollektív szerződésnek kellően pontosnak és érthetőnek kell lennie, ellenkező esetben a munkáltató számára lehetetlen vagy túlzottan bonyolult lenne a betartandó szabályok meghatározása.<sup>189</sup> Emellett megállapította, hogy nem lehet a minimálbér részének tekinteni olyan juttatást, amelyet a minimálbér százalékos arányában határoznak meg.<sup>190</sup> Már a kiküldetési irányelv hatálya alatt született következő ítéletben tovább pontosodott e definíció. Eszerint azok a bérelemek, amelyeket a fogadó tagállam joga nem határoz meg a minimálbér részeként, és amelyek módosítják a munkavállaló által végzett munka és az általa kapott ellenszolgáltatás egyensúlyát, nem tekinthetők a minimálbér részének. Így ha a munkáltató a munkavállalótól többletmunkát vagy különleges körülménynek között végzendő feladatot vár el, akkor ez a minimálbéren felüli ellenértéket feltételez (például minőségi, piszkos, fáradságos vagy veszélyes munkák prémiumai).<sup>191</sup>

---

<sup>185</sup> Eurofound 2017.

<sup>186</sup> EMSZ 153. cikk (3) bek. BRAMESHUBER 2016, 211.

<sup>187</sup> Irányelv 3. cikk (3) bek. c) pont és utolsó mondat, (7) cikk.

<sup>188</sup> C-63/91., para. 14.

<sup>189</sup> ZACCARIA-PRUGBERGER 2018, 14.

<sup>190</sup> C-369-376/96., para. 43., 46.

<sup>191</sup> Bizottság vs. Németország, C-341/02., para. 38–40.



Noha ezek a szempontok meglehetősen világossá teszik a minősítést, a Bíróság az irányelv szerinti „minimális bérszint” értelmezésével kapcsolatos végső döntést mindkét újabb esetben visszautalta a nemzeti bíróságnak. Az Isbir esetben a Bíróság megerősítette, hogy a minimálbér fogalmát a nemzeti jog határozza meg, de az nem korlátozhatja a szolgáltatásnyújtás – elsődleges jog szerinti – szabadságát.<sup>192</sup> A korábbi definíciót pedig kiegészítette azzal, hogy a minimálbér részének tekinthető egy bérelem akkor is, ha a kifizetésére nem az alapjául szolgáló munka elvégésének idején kerül sor. A konkrét díjazási jogcímek kapcsán a Bíróság lényegében úgy foglalt állást, hogy a kollektív szerződés lejárt és az újabb megállapodás megkötése közötti átmeneti időszakra adott egyösszegű juttatás a minimálbér fogalmi körébe vonható, a munkavállaló számára hosszú távú befektetésként adott „vagyonképezési hozzájárulás” viszont nem.<sup>193</sup>

A Bíróság az Elektrobudowa-ügyben hat különböző bérelem minősítéséhez adott támpontokat, az irányelv és a korábbi gyakorlata alapján. Világossá tette, hogy a költségtérítés funkciójú juttatások nem számíthatók bele a minimálbérbe (például étkezési utalvány, szállásköltségek megtérítése, akkor sem, ha ez utóbbit nem kell megelőlegeznie a munkavállalónak). A nem költségtérítés funkciójú, de a kiküldetéshez kapcsolódó juttatások viszont az irányelv szerinti a minimálbér részét képezik (például napidíj és az úti időre járó díjazás). Ezeket tehát ugyanúgy biztosítani kell a kiküldött munkavállalónak, ahogy arra a fogadó tagállam munkavállalói belföldi kiküldetés esetén jogosultak.<sup>194</sup> Új elemként a Bíróság rámutatott, hogy nemcsak a minimálbér fogalmát, hanem annak meghatározási módját is a fogadó állam joga alapján kell meghatározni.<sup>195</sup> Így a fogadó tagállamban hatályban lévő szabályok meghatározhatják, hogy a minimálbért időbérként vagy teljesítménybérként kell számítani. E szabályoknak azonban kötelező erejűeknek kell lenniük, és meg kell felelniük az átláthatóság feltételeinek, így hozzáférhetőnek és egyértelműnek kell lenniük.<sup>196</sup> Végül, a szabadságra járó díjazást is a minimálbér körébe sorolta. A 2003/88/EK irányelv szerint ugyanis az évente négy hét fizetett szabadsághoz való jognak része az erre az időszakra járó díjazáshoz való jog is, amely így beletartozik a munkavállaló szolgáltatásának ellenértékébe.<sup>197</sup>

A Bíróság által kimunkált keretek szinte útmutatóul szolgálnak a tagállamoknak és különösen a minimális bérszintet kollektív szerződésben meghatározó szakszervezeteknek, hogy hogyan alakítsák ki díjazási rendszerüket ahhoz, hogy az egyes bérelemek – a minimális bérszint részeként – a kiküldött munkavállalókra is vonatkozzanak.

A minimálbér alkalmazásával kapcsolatos jogviták azonban még nem értek véget, amit jól mutat, hogy a Bizottság vitatja a német minimálbérszabályok összeegyeztethetőségét a szolgáltatásnyújtás szabadságával. Míg ugyanis a német minimálbér minden esetben alkalmazandó, ha a munkavégzés Németországban történik, a Bizottság álláspontja szerint ez csak a kiküldetések esetén lenne biztosan megengedhető,

---

<sup>192</sup> Isbir, C-522/12., para. 37.

<sup>193</sup> C-522/12., para. 42–44.

<sup>194</sup> Elektrobudowa, C-396/13., para. 47–49., 51., 56–57., 59–60., 61–63.

<sup>195</sup> Ennek előzményeként tekinthető a Bizottság vs. Luxembourg eset, amelyben a Bizottság nem vitatta, hogy a tagállam a kiküldött munkavállalókra is kiterjesztett minimálbért a megélhetési költségekhez igazítva határozza meg. Azt viszont igen, hogy a minimálbér körébe nem vonható egyéb bérelemeket is hozzáigazítja ehhez a szinthez. C-319/06., para. 45–50.

<sup>196</sup> C-396/13., para. 39–40.

<sup>197</sup> C-396/13., para. 68–69., 2003/88/EK irányelv 7. cikk.

egyébként indokolatlan korlátozásnak minősül. A Bizottság azt sem fogadja el, hogy a minimálbér olyan imperatív szabály lenne, amit az országon átutazó – alkalmasint a tagállamban a vezetőfülkéből ki sem lépő – munkavállalóra is alkalmazni kellene. Elvégre ezek a munkavállalók egyáltalán nem kötődnek az érintett tagállamhoz, és aligha indokolt, hogy átutazásuk rövid időtartamára az ottani megélhetési költségekhez igazodjon a fizetésük. Az eljárás egyelőre folyamatban van.<sup>198</sup>

#### 4.2.1. Minimális bérszint helyett kötelező díjazás

Az irányelv módosítása kétarcú változást hoz a jelenlegi rendszerben. Egyfelől a „minimális bérszint” fogalmát lecseréli a „kötelezővé nyilvánított díjazásra”, ezzel pedig minden, a fogadó államban kötelező díjazási elem kiterjed a kiküldött munkavállalóra. Másfelől viszont a kollektív szerződések szerinti díjazás továbbra is csak akkor alkalmazandó a kiküldött munkavállalóra, ha a megállapodás „általánosan alkalmazandó”.<sup>199</sup> A kiküldött és a helybeli, vagy a szabad mozgás jogával élő munkavállalók jogi helyzete tehát továbbra is attól függ majd, hogy a fogadó államban milyen jogforrások dominálnak a díjazási szabályok meghatározásában. Ha ugyanis ebben nem a jogszabályok és/vagy az általánosan alkalmazandó (kiterjesztett hatályú) kollektív szerződések játsszák a főszerepet, a két munkavállalói kategória bérében továbbra is óriási különbség maradhat (lásd ehhez még a 4.4. pontot). Emellett megmaradnak az egyes tagállami jogrendszerek értelmezési nehézségei, az ugyanis továbbra is esetről esetre vizsgálandó maradna, hogy az adott tagállamban mi minősül „kötelező díjazásnak”. Észelve ezt a gyakorlati problémát, a módosító irányelv külön előírja, hogy a tagállamok kötelesek naprakészen és pontosan közzétenni egy egységes nemzeti honlapon a fentiek alapján kötelezőnek minősülő díjazási elemeket.<sup>200</sup> A hiteles tájékoztatás a végrehajtási irányelv alapján már ma is hatályos követelmény,<sup>201</sup> amelynek gyakorlati érvényesülése azonban jócskán hagy kívánnivalót maga után (lásd a 6.2. pontban). Csak remélni lehet, hogy a tagállamok tájékoztatási gyakorlata a jövőben javulni fog. Ehhez némi alapot ad a módosító irányelv azon rendelkezése, hogy ha a fogadó állam nem ad kellő tájékoztatást a betartandó munkafeltételekről, ezt a jogkövetés elmaradása miatt kiszabott szankciók arányosságánál kifejezetten mérlegelni kell.<sup>202</sup>

Végül, a módosító irányelv – az Elektrobudowa-ügy nyomán – lényegében eltörli a különbségeket a szállásra, étkezésre, utazásra adott költségtérítések megítélésében. Eddig ugyanis ezek csak akkor számítottak bele a minimális bérszintbe – és így csak akkor kellett a kiküldött munkavállalóknak is a helyi munkaerővel azonosan biztosítani –, ha azok a kiküldetéshez kapcsolódó juttatások voltak, de nem valamely ténylegesen felmerült költség megtérítésére szolgáltak.<sup>203</sup> Miközben a díjazás fogalmába a költségtérítés

---

<sup>198</sup> 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.; BRAMESHUBER 2016, 212–213.

<sup>199</sup> A módosító irányelv által megállapított 3. cikk (1) bekezdés 3. bekezdése.

<sup>200</sup> A módosító irányelv által megállapított 3. cikk (1) bekezdés 4–5. bekezdése.

<sup>201</sup> Végrehajtási irányelv 5. cikk.

<sup>202</sup> A módosító irányelv által megállapított 3. cikk (1) bekezdés 6. bekezdése.

<sup>203</sup> Irányelv 3. cikk (7) bek.

funkciójú juttatások továbbra sem számítanak bele, a költségtérítések külön nevesítve bekerültek a „kemény mag” körébe, így ezek tekintetében is egyenlőségre jogosult a kiküldött munkavállaló.<sup>204</sup>

A költségtérítések „kemény magba” kerülése és a díjazás fogalmának bővítése a módosító irányelv legfontosabb eredménye. Ennek gyakorlati jelentősége azonban döntően attól függ, hogy a fogadó államban a díjazás meghatározásában a jogszabályok, az általánosan alkalmazandó kollektív szerződések vagy a kiküldött munkavállalóra nem alkalmazható egyéb kollektív megállapodások játszó-e a döntő szerepet.

### 4.3. Társadalombiztosítási kérdések

A kiküldött munkavállalóra alkalmazandó szabályok kapcsán röviden ki kell térni a szociális biztonsági rendszerek koordinációjára is. Az uniós jog e területe is külön kezeli a kiküldött munkavállalókat, de más logika alapján.<sup>205</sup> Társadalombiztosítási szempontból 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.<sup>206</sup> A tényállás lényegi elemeiben tehát megfelel az irányelvi fogalomnak. Mégis, a részletszabályokból eredően számos olyan eset elképzelhető, amikor egy munkavállaló a TB-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 TB-rendszerének hatálya alá kerül. Amint láthattuk, a kiküldetés irányelvi fogalma egy kompromisszum eredménye, amely így nem vághat egybe a TB-rendelet kiforrottabb definíciójával.

A TB-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*).<sup>207</sup> Kiküldetések esetén azonban a munkavállaló a kiküldő állam társadalombiztosítási rendszerének hatálya alatt marad.<sup>208</sup> 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 TB-koordináció az önfoglalkoztatókra is kiterjed, másrészt a „munkavállaló” fogalmát a kiküldő tagállam joga szerint kell értelmezni,<sup>209</sup> azaz éppen fordítva, mint a kiküldetési irányelv szerint. A koordinációs rendelet és a kiküldetési irányelv szabályozási különbségeit az alábbi táblázat összegzi.

---

<sup>204</sup> Kétség esetére az irányelv vélelmet állít fel arra, hogy az adott juttatás nem díjazásként, hanem költségtérítésként jár. A módosító irányelv által megállapított 3. cikk (1) bek. h) és i) pont, (7) bek.

<sup>205</sup> Az összehasonlításhoz lásd: PENNINGGS 2006, 252–253.; FEKETE 2018, 38–40.

<sup>206</sup> 883/2004/EK rendelet 12. cikk.

<sup>207</sup> 883/2004/EK rendelet 11. cikk (1) bek.

<sup>208</sup> 883/2004/EK rendelet 12. cikk.

<sup>209</sup> 883/2004/EK rendelet 1. cikk a–b) pontok, 12. cikk.

	TB-koordináció	Kiküldetési irányelv
<i>Alkalmazandó jog főszabály szerint</i>	A munkavégzés helye szerinti jog.	A kiküldő állam joga.
<i>Alkalmazandó jog kivételesen</i>	A kiküldő állam joga.	A munkavégzés helye szerinti jog.
<i>A fogadó állam jogának hatálya</i>	A társadalombiztosítás minden kérdésére kiterjed, a munkavállaló egyszerre egy jogrendszer hatálya alatt áll.	Csak az irányelv 3. cikk (1) bekezdés szerinti munkafeltételekre terjed ki, a munkavállaló egyszerre két jogrendszer hatálya alatt áll.
<i>A munkavállaló fogalma</i>	A kiküldő állam joga szerint.	A fogadó állam joga szerint.
<i>A szabályozás személyi hatálya</i>	Munkavállalókra és önfoglalkoztatókra is kiterjed.	Csak a munkavállalókra terjed ki.
<i>A kiküldetés időbeli hatálya</i>	24 hónap.	A módosításig nincs szabályozva, a módosított szöveg szerint 12 hónap, mely hat hónappal meghosszabbítható.

#### 4. táblázat: A kiküldetések szabályozási logikája a TB koordinációban és a kiküldetési irányelvben

Forrás: a szerző saját szerkesztése

A TB-koordinációban tehát a kiküldő munkáltató megtarthatja az olcsóbb, számára kedvezőbb társadalombiztosítási kötelezettségekből fakadó előnyét a fogadó tagállamban. A küldő állam joghatósága alá tartozó, a tagállam illetékes társadalombiztosítási hatósága által kiállított igazolást – E101 vagy A1 igazolás – ráadásul erős jogi erővel ruházta fel a joggyakorlat: azt a fogadó állam nem tekintheti semmisnek, mindaddig érvényesnek kell tekinteni, amíg a kiküldő állam hatósága azt vissza nem vonja.<sup>210</sup>

A joggyakorlat ugyanakkor igyekszik bezárni a kiskapukat, főleg a munkaerő-kölcsönzés területén, hogy ez ne vezessen visszaélésekhez. A *Fitzwilliam- (FTS) eset*<sup>211</sup> tényállása szerint egy ír cég kölcsönzött munkavállalókat foglalkoztatott Írországból és Hollandiában. Valamennyi munkavállalója ír állampolgár volt, akik Írországból rendelkeztek lakóhellyel, és akikkel a munkaszerződést is itt kötötték meg. Az ír cég a Hollandiába kiküldött (kölcsönzött) 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. A Bíróság ítéletében a kiküldetésekre vonatkozó kivétel alkalmazásához egy további feltételt támasztott. Eszerint a szabály egy munkaerő-kölcsönző vállalkozásra csak akkor alkalmazható, ha a székhelye szerinti tagállamban rendszeres, jelentős tevékenységet végez. E feltétel mindig csak az eset összes körülményei alapján vizsgálható, az ítélet csak példálózó felsorolást adott az elbírálásnál figyelembe vehető

<sup>210</sup> Herbosch-Kiere-eset, C-2/05.

<sup>211</sup> Fitzwilliam, C-202/97.

szempontokról.<sup>212</sup> Ezt az értelmezést a Bíróság máig következetesen követi,<sup>213</sup> alkalmazását pedig később ki is bővítette. A *Plum*-esetben általában is (nem csak a munkaerő-kölcsönzés kapcsán) kimondta, hogy az ideiglenes kiküldetésekre vonatkozó kivételre nem hivatkozhat a munkáltató, ha a tevékenység a székhelye szerinti tagállamban kizárólag belső ügyintézési feladatokra korlátozódik, és minden érdemi tevékenységét a kiküldetés helye szerinti tagállamban végzi.<sup>214</sup> Az EB a *Banks-ügyben*<sup>215</sup> 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.<sup>216</sup>

#### 4.4. Az alkalmazandó szabályok formája, a kollektív szerződések hatálya

A fogadó állam alkalmazandó előírásaival kapcsolatos másik fontos kérdés, hogy milyen jogforrásban jelennek meg a „kemény mag” körébe sorolt szabályok. Az irányelv szerint ugyanis nemcsak a jogszabályokban, hanem – bizonyos feltételekkel – a kollektív szerződésben (választottbírói határozatokban) foglalt rendelkezéseket is be kell tartani kiküldetés esetén. Ez a rendelkezés első látásra messzemenően figyelembe veszi azon tagállamok gyakorlatát, hagyományait, ahol a munkajog elsősorban a szociális partnerek megállapodásain alapul. Kötelezően ugyan csak az építőiparban kell tiszteletben tartani a kollektív szerződéseket, ám ezt a tagállam saját döntése alapján más ágazatokra is kiterjesztheti.<sup>217</sup> Valójában azonban a kollektív szerződések alkalmazásának van egy komoly megszorító feltétele: csak az általánosan alkalmazandónak nyilvánított (*erga omnes* hatályú) megállapodásokra vonatkozik.<sup>218</sup> Ennek magyarázata az, hogy a szolgáltatásnyújtás szabadsága az uniós jogban az egyenlő bánásmódra épül.<sup>219</sup> Nem írható tehát elő olyan feltétel a más tagállambeli szolgáltatóra, amely a belföldiekre nem vonatkozik, vagy csak kisebb terhet jelent. Márpedig ha egy kollektív szerződés nem kiterjesztett hatályú, és azt a külföldi szolgáltatónak mégis be kell tartania, akkor hátrányba kerülne azon belföldi versenytársaival szemben, akikre a szóban forgó megállapodás nem vonatkozik.<sup>220</sup>

---

<sup>212</sup> Például a székhely és központi ügyintézés helye, az alkalmazott belső munkavállalók létszáma, a kiküldött munkavállalók toborzásának helye, a kölcsönvevőkkel való szerződéskötések helye, a munkaszerződésekre és a kölcsönvevővel kötött szerződésekre alkalmazandó jog, a bevétel aránya stb. (C-202/97. para. 40., 43., 45.)

<sup>213</sup> *Format*, C-115/11. para. 32., *Rijksdienst C-2/05*. para. 19.

<sup>214</sup> *Plum*, C-404/98. para. 21–23.

<sup>215</sup> *Banks*, C-178/97.

<sup>216</sup> A Migráns Munkavállalók Szociális Biztonságával Foglalkozó Igazgatási Bizottság 2001/891/EK határozata, amely lényegében az EB esetjogát összegezve ad példákat is a 12 (24) hónapos kivétel alkalmazásához.

<sup>217</sup> Irányelv 3. cikk (1) és (10) bek. A módosító irányelv már minden ágazatra kötelezően előírja az általánosan alkalmazandó kollektív szerződések figyelembevételét [a módosító irányelv által megállapított 3. cikk (1) bek.].

<sup>218</sup> Irányelv 3. cikk (1) bek. és 1. melléklet.

<sup>219</sup> EMSZ 56–57. és 61. cikk.

<sup>220</sup> RIESENHUBER 2012, 205. Irányelv 3. cikk (8) cikk, COM(2003)248, 12.

Noha a jogalkotónak feltehetően ez nem volt szándéka, a fenti szabályozással egyszersmind az uniós gazdasági szabadságokkal összeegyeztethető kollektív szerződéskötési rendszert is kijelölt. A Bíróság eset-jogából világos ugyanis, hogy nem terjeszthető ki olyan kollektív szerződés hatálya a kiküldött munkavállalóra, ami a fentiek alapján nem általánosan alkalmazandó.<sup>221</sup> A szakszervezetek így joggal juthatnak el ahhoz a stratégiához, hogy egyrészt kilobbizzák az általánosan alkalmazhatóvá nyilvánítás mechanizmusát tagállamukban, másrészt minél több megállapodásnál elérjék az *erga omnes* hatályú kiterjesztést.<sup>222</sup> Ezenfelül legfeljebb az a megoldás marad, hogy a kiküldő munkáltató önként aláveti magát az egyébként nem kötelező kollektív szerződésnek, ami viszont aligha valószínű, hiszen erre a szakszervezet sztrájkjal lényegében nem tudja rászorítani a munkáltatót<sup>223</sup> (lásd az 5.2. pontban). A kérdés gyakorlati jelentőségét jól megvilágítja egy 2010–2011-es kutatás, amely német, francia, holland és brit adatok alapján megállapította, hogy az építőiparban a jogszabályi minimálbérhez további 50–80%-ot adhat hozzá a kollektív szerződés.<sup>224</sup> Ha ezek nem általánosan alkalmazandó megállapodások, akkor ez a bértöbblet a kiküldött munkavállalóra nem vonatkozik. Ezért van tehát jelentősége annak, hogy míg a módosító irányelv a kiküldött munkavállalóra minden „kötelezővé nyilvánított” díjazást alkalmazni rendel a fogadó állam jogából, nem változtat a kollektív szerződések megítélésén (lásd a 4.2.1. pontban). A nem általánosan alkalmazandó megállapodások ugyanis továbbra sem lesznek irányadóak a kiküldöttekre.

Az ágazati kollektív szerződések alkalmazása még akkor is számos gyakorlati problémát vethet fel, ha egyértelműen általánosan alkalmazandó megállapodásról van szó. Kérdés ugyanis, mi alapján kell a kollektív szerződés hatályát megállapítani. Például ha a munkáltató többféle ágazatban is végez tevékenységet, vajon melyik ágazati megállapodás lesz rá alkalmazandó?<sup>225</sup> A tagállamok szabályozása ugyanis rendkívül változatos a tekintetben, hogy az ágazati kollektív szerződések hatályát a munkáltató főtevékenysége, e tevékenység végzésének ideje, az ennek keretében foglalkoztatott létszám, az elért bevétel, a felhasznált eszközök, vagy éppen az előállított termék, illetve nyújtott szolgáltatás alapján határozzák-e meg.<sup>226</sup> Ezek a bizonytalanságok megadják a lehetőséget, hogy a kiküldő munkáltató a számára „legolcsóbb” kollektív szerződést válassza a fogadó államban.

Végül meg kell jegyezni, hogy a fogadó állambeli kollektív szerződés esetleges alkalmazása még nem jelenti azt, hogy a kiküldött munkavállaló a fogadó államban élvezné a kollektív munkajog jelentette jogosultságokat. Függetlenül attól, hogy a fogadó állam nemzeti szabályai alapján a szakszervezet felkarolhatja-e a fogadó munkáltatóval munkaviszonyban nem álló kiküldött munkavállalók érdekvédelmét, rá kell mutatni, hogy e személyi körben a szervezés gyakorlatilag lehetetlen. A kiküldött munkavállalók ideiglenesen dolgoznak csak a fogadó államban, a velük való kapcsolattartást tipikusan nyelvi akadályok is nehezítik, és legtöbbször egyáltalán nem kötődnek a helyi kollektívához.<sup>227</sup> Az uniós jog a kollektív munkajog vonatkozásában ezért legfeljebb annyit biztosít a kiküldött munkavállalóknak, hogy a kollektív szerződés hatálya alá vonja őket, a kollektív alkuhoz való jog vagy más kollektív munkajogi jogosultság biztosítása nélkül.<sup>228</sup>

<sup>221</sup> Ruffert-eset C-346/06. para 29.

<sup>222</sup> BERCUSSON 2009, 298., 697.

<sup>223</sup> SCHLACHTER 2010, 90.

<sup>224</sup> BOSCH-WEINKOPF 2013, 15.

<sup>225</sup> A kérdés a Finalarte-esetben a Bíróság előtt is felmerült (C-49/98.).

<sup>226</sup> CREMENS-DONDERS 2007, 45–46.

<sup>227</sup> ROCCA 2015, 39–41., 50.

<sup>228</sup> Szemben azzal, amit az Európai Szociális Charta 19. cikke megkövetel, vagy amit még az 1975-ös rendelettervezet biztosított volna (lásd a 2.4.2. pontot).

## **4.5. Összegzés**

Az irányelv tárgyi hatályába tartozó, a fogadó állam munkajogából alkalmazandó szabályok körének meghatározása alapvetően kétféle vitát vet fel. Az egyik, hogy mely munkafeltételek tartozzanak ebbe a körbe. Ebben a kérdésben a módosító irányelv tesz egy lépést a munkavállalók védelme erősítése irányába, a díjazás fogalmának kiszélesítésével. A másik, az adott munkafeltételt meghatározó jogforrás típusára vonatkozó kérdésben viszont nincs változás: a nem általánosan alkalmazandó kollektív szerződéseknek nincs jelentősége az irányelv szempontjából, még ha a konkrét fogadó államban a bérszint megállapításában nagyon is van.



## 5. A KIVÉTELEK ÉS A KÖZRENDI KLAUZULA

A kiküldetési irányelv elfogadása kompromisszumok nélkül nem lett volna lehetséges. A fogadó állam jogából alkalmazandó, a 3. cikkben felsorolt munkafeltételek listája nyilván sokkal szűkebb, mint a Rush-ítélet szerinti megközelítés, ami a teljes munkajog alkalmazását lehetővé tette. Ezért az irányelv az alkalmazandó munkajogi szabályok meghatározásának bemutatott rendszeréhez három kötelező és négy lehetséges kivételt fűz. Ezek közül az úgynevezett közrendi klauzula érdemel részletes elemzést.

### 5.1. Kötelező és lehetséges kivételek

Ami a kötelező kivételeket illeti, egyrészt az irányelv nem alkalmazandó a kereskedelmi hajózási vállalkozásokra a tengerjáró személyzet tekintetében.<sup>229</sup> Másrészt, nem kell alkalmazni a fogadó állam munkajogát a minimális éves szabadság és a minimális bérszint vonatkozásában, ha a szolgáltatás az áruk első összeszerelésére, beszerelésére irányul, és a kiküldetés nem haladja meg a nyolc napot, feltéve, hogy nem az építőiparban valósul meg.<sup>230</sup>

Végül az irányelv szó szerint így rendelkezik: a 3. cikk (1–6) bekezdés nem akadályozza a munkaviszonyra vonatkozó, a munkavállalók számára kedvezőbb szabályok alkalmazását.<sup>231</sup> A gyakorlatban kérdéses volt, hogy a „munkavállalók számára kedvezőbb szabályok” fordulat vajon a kiküldő vagy a fogadó tagállam jogára utal-e.<sup>232</sup> A Bíróság – az irányelv céljára való hivatkozással – világossá tette, hogy ez a kiküldő állam jogát jelenti, és nem ad felhatalmazást arra, hogy a fogadó állam azon az alapon kérje számon egy – a „kemény mag” körébe amúgy nem tartozó – szabályát a kiküldő munkáltatón, hogy az a székhely szerinti állam jogához képest kedvezőbb a munkavállalóra. Legfeljebb önként vállalhatja a kiküldő munkáltató, hogy a fogadó állam szigorúbb szabályainak is megfelel.<sup>233</sup> A kiküldött munkavállalók védelmét szolgáló előírásról van tehát szó, hiszen ezzel az eredetileg alkalmazandó védelmi szabályokat nem ronthatja le az irányelv.<sup>234</sup>

---

<sup>229</sup> Irányelv 1. cikk (2) bek.

<sup>230</sup> Irányelv 3. cikk (2) bek. Ez a rövid tartamú kiküldetésekre vonatkozó kivétel szükséges volt ahhoz a kompromisszumhoz, hogy főszabály szerint viszont a kiküldetések első napjától alkalmazandóak a kedvezőbb, fogadó állambeli szabályok. A korábbi tervezetekben csak három hónap után került volna sor a fogadó állam munkajogának alkalmazására (BIAGI 1998, 175.; DAVIES 1997, 592.).

<sup>231</sup> Irányelv 3. cikk (7) bek.

<sup>232</sup> KILPATRICK 2012, 233. Az pedig egy további (nem egyértelmű) kérdés, vajon mi alapján kell elbírálni, melyik szabály a kedvezőbb a munkavállalóra. HOUWERZIJL 2006, 190.

<sup>233</sup> Laval, C-341/05., para. 80–81. A munkáltatók önkéntes kötelezettségvállalása kapcsán szkeptikusan emlékeztet Barnard a 2012-es Londoni Olimpia előkészületeire. A szervezők a közreműködő munkáltatóknak a minimálbérnél mintegy háromszor magasabb „londoni megélhetési költségeket” javasolták legkisebb munkabéréként megfizetni, ám ez a munkavállalók többsége tekintetében nem valósult meg. BARNARD 2011, 271.

<sup>234</sup> A. C. L. DAVIES 2012, 97.

Ami tehát első látásra kecsegtető kiskapu lehetne a fogadó állam számára a kiküldött munkavállalókra alkalmazandó további szabályok előírására, az a Bíróság gyakorlatában ezzel ellentétes értelmezést kapott.

A lehetséges kivételek két csoportra bonthatóak: kettő szűkíti a kiküldetésekre alkalmazandó hazai szabályok körét, kettő pedig lehetőséget ad azok bővítésére. Mivel a tagállamok érdeke elsősorban saját munkajogi szabályaik minél szélesebb kiterjesztése a külföldi szolgáltatókra is, a kivételek első köre a legtöbb tagállam számára érdektelen.<sup>235</sup> Az alkalmazható szabályok körét tágító kivételek közül a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó, nehezen értelmezhető lehetőséget a 3.4. pont alatt már bemutattam. Az alábbiakban a közrendi klauzulát elemzem részletesen.

## 5.2. A közrendi klauzula

Nincs még egy olyan rendelkezése a kiküldetési irányelvnek – de talán az egész uniós munkajognak –, ami annyi vitát eredményezett volna, mint a közrendi klauzula. A probléma lényege röviden az alábbi. Maga a kiküldetési irányelv nem más, mint egy kivétel a Rendelet alapján alkalmazandó jog meghatározása alól. Míg a kiküldetés esetén a kiküldő ország jogát kell alkalmazni, a közérdekre hivatkozással egyes feltétlen érvényesülést kívánó szabályokat mégis a fogadó ország jogából kell alkalmazni. A kiküldetési irányelv nem más, mint azoknak az imperatív szabályoknak a meghatározása, amelyekre kiküldetés esetén a fogadó ország joga az irányadó. Azonban maga az irányelv is tartalmaz egy közrendi klauzulát. Eszerint a tagállamok a közrend védelmére hivatkozással a tételesen felsorolt szabályokon túl is előírhatják egyes munkajogi rendelkezéseik alkalmazását. A híres Laval-esetben a kérdés az volt, pontosan milyen körülmények mellett hivatkozhatnak a tagállamok erre a lehetőségre. A Bíróság meglepő válasza szerint erre gyakorlatilag nincs lehetőség, még olyan egyébként alkotmányos jelentőségű jogosultság esetén sem, mint a sztrájk vagy a kollektív alku.

A közrendi klauzula értelmezéséhez maga a normaszöveg viszonylag kevés fogódzót biztosít. Maga az irányelv is rögzíti, hogy erre a kivételre is csak a szolgáltatásnyújtás szabadságának tiszteletben tartásával, különösen az egyenlő bánásmód követelményére tekintettel lehet hivatkozni.<sup>236</sup> Arra viszont nincs világos normatív útmutatás, hogy pontosan mi tartozhat ebbe a körbe. A Bizottság mindenesetre a kezdetektől hangsúlyozta, hogy a közrendre való hivatkozást a legszigorúbb értelmezés mellett lehet csak elfogadni.<sup>237</sup> Ide tartozónak találták a kollektív alku jogát, a szervezkedés szabadságát, vagy a diszkrimináció, a kényszermunka és a gyermekmunka tilalmát.<sup>238</sup>

---

<sup>235</sup> BARNARD 2012, 234. A tagállamok kizárhatják a minimális bérszint alkalmazását az egy hónapot nem meghaladó kiküldetésekre (illetve felhatalmazást adhatnak ilyen általánosan alkalmazandó kollektív szerződés kötésére), és/vagy felmentést adhatnak a minimális bérszint és a minimális éves szabadság alkalmazása alól, ha az elvégzendő munka nem jelentős [Irányelv 3. cikk (3–5) bek.]. A gyakorlat azt mutatja, hogy a tagállamok általában nem élnek ezekkel a lehetőségekkel, lásd COM(2003)458, 9.

<sup>236</sup> Irányelv 3. cikk (10) bek.

<sup>237</sup> Különösen vitatta a Bizottság az irányelv átvételének azt a megoldását, amely minden megszorítás nélkül a teljes hazai munkajogot alkalmazni rendelte a kiküldetésekre is. COM(2003)458, 11.

<sup>238</sup> COM(2003)458, 14.

A Bíróság még az irányelv hatályba lépése előtt, az Arblade-esetben kifejtette, hogy a közrend védelmével indokolható szabályok körébe csak azok sorolhatóak, amelyek a tagállamban a politikai, szociális vagy gazdasági rend védelme érdekében olyannyira nélkülözhetetlenek, ami miatt azokat az adott tagállam területén tartózkodó minden személynek be kell tartania, minden jogviszonyban. A tagállam által e körbe sorolt rendelkezések nem élveznek automatikus mentesülést az elsődleges jog követelményei alól, csak akkor, ha e fogalmi körbe vonhatóak.<sup>239</sup> A Bíróság ezt később is megerősítette, hangsúlyozva, hogy a 3. cikk (10) bekezdése szerinti kivétel csak a fentiek szerinti értelemben vett közrendvédelmi szabályokra és csak a szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó elsődleges jogi követelmények alapján alkalmazható, amelyet így szűken kell értelmezni. Mindebből következően a közrend kizárólag egy alapvető társadalmi érdeket érintő, valós és megfelelően komoly fenyegetés esetében hívható fel.<sup>240</sup> A konkrét esetben a Bíróság úgy értékelte, hogy semmi nem indokolja, hogy a fogadó állam kollektív szerződésekre vonatkozó rendelkezései (például megkötése, végrehajtása) önmagukban és további pontosítás nélkül a közrend fogalmába tartozhassanak. Ugyancsak nem tarthat ide a kollektív szerződésekben foglalt (valamennyi) rendelkezés sem, ezen aktusok jellegéből eredően.<sup>241</sup> A Bíróság értelmezésében ugyanis a kollektív szerződést kötő felek nem közjogi jogalanyok, ezért fogalmilag kizárt, hogy az abban foglalt szabályok a közrendre hivatkozva igazolhatóak legyenek.<sup>242</sup>

### 5.2.1. A Laval-ítélet

A közrendi klauzula értelmezésével, egyszersmind a kiküldetések természetével kapcsolatos legnagyobb vitát kiváltó ügy a Laval-eset volt.<sup>243</sup> A tényállás szerint egy iskolaépítési tendert elnyerő lett vállalkozás kiküldött munkavállalókat foglalkoztatott Svédországban. Amikor a munkáltató megtagadta, hogy csatlakozzon a svéd ágazati kollektív szerződéshez, a szakszervezet blokáddal akadályozta az építkezést. A Bíróságnak abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy a szakszervezetek fellépése megengedhető-e a szolgáltatásnyújtás szabadságának korlátozására tekintettel. A Bíróság erre nemleges választ adott. Rámutatott, hogy a szóban forgó kollektív szerződés egyrészt nem volt általánosan alkalmazandó az irányelv 3. cikk (8) bekezdése értelmében,<sup>244</sup> másrészt nem csak az irányelv által rögzített „kemény mag” körébe tartozó

---

<sup>239</sup> C-369-376/96., para. 30–31.

<sup>240</sup> Bizottság vs. Luxembourg, C-319/06., para. 29–33., 50.

<sup>241</sup> C-319/06., para. 65–66.

<sup>242</sup> C-341/05., para. 84. Érdemes összevetni ezzel, hogy Szász István ugyan a kiküldött munkavállalóra csak a kiküldő államban kötetett kollektív szerződéseket tartotta alkalmazandónak, de hozzátette, hogy a (fogadó állambeli) kollektív szerződés is tartalmazhat olyan kikötést, amelyet a közrendvédelmi szabályra tekintettel mégis alkalmazni kell. SZÁSZY 1969, 540., 541.

<sup>243</sup> C-341/05.

<sup>244</sup> Utólag érdekes, hogy a svéd és dán szociális partnerek egy 2007-es kutatásban (kb. egy évvel a Laval-ítélet előtt) még úgy nyilatkoztak, nem tartják szükségesnek a 3. cikk (8) bekezdés szerinti lehetőség kihasználását, mivel tapasztalataik szerint a külföldi munkáltatók együttműködők, a szakszervezetek el tudják náluk érni, hogy alávessék magukat a svéd kollektív szerződések rendelkezéseinek (CREMENES–DONDEERS 2007, 24.).

munkafeltéteket érintette.<sup>245</sup> Ugyan a sztrájk szabályozására nincs hatásköre az uniónak, ám a kollektív fellépéseknél is tiszteletben kell tartani az elsődleges jog rendelkezéseit és az alapszabadságokat. A határon átnyúló szolgáltatásnyújtást akadályozó blokádnak természetesen korlátozásnak minősül, amelynek ugyan a munkavállalók védelmére irányuló, és ezért jogszerű célja van, ám a korlátozás aránytalan.<sup>246</sup> A Bíróság fel fogásában ugyanis a kiküldött munkavállalók védelmét a „kemény mag” körébe sorolt munkafeltételek már megfelelően biztosítják. Ehhez képest a fentiek szerinti kollektív szerződésbe kényszerítést célzó kollektív fellépés a szolgáltatásnyújtás szabadságát aránytalanul korlátozó és ezért jogellenes magatartás volt.<sup>247</sup>

A Bíróság tehát világossá tette, hogy az irányelv 3. cikk (1) bekezdése szerinti lista nem a fogadó állam munkajogából alkalmazandó szabályok minimumát, hanem maximumát határozzák meg.<sup>248</sup> Ehhez képest a lista csak a fentiek szerint, ugyancsak megszorítóan értelmezett közrendi klauzula alapján bővíthető. A Laval-eset alapján ma már tudjuk, hogy még a kollektív alku vagy a sztrájk joga – legyen bár az Unió által elismert érték – sem elég a közrendvédelmi szabály alkalmazásához. Ezen előzmények után nehéz elképzelni olyan esetet, amelyre a Bíróság a közrendi klauzulát irányadónak találná.<sup>249</sup>

Nem tűnik járható kerülőútnak az sem, ha a tagállam közvetlenül a Rendelet 9. cikke szerinti imperatív szabályokra hivatkozik. Mivel a rendelet az imperatív szabályokat közelebbről nem határozza meg, valószínűsíthető, hogy a tagállamok erre hivatkozással is csak akkor írhatják elő valamely munkajogi szabályuk alkalmazását a kiküldött munkavállalókra, ha az a közrend védelme miatt az irányelv alapján is megengedhetőnek bizonyul. Erre viszont a fentiek fényében aligha van esély.<sup>250</sup>

A 2007-es Laval-ítélettel – 17 évvel a Rush ítélet-után – ennél messzebbre nem is juthatott volna a Bíróság saját kezdeti joggyakorlatától. Igaz ugyan, hogy már a Rush-ítélet is a szolgáltatásnyújtás szabadsága körébe helyezte a kiküldetést, de akkor még a munkajogi szabályok kiterjesztését a Bíróság jogszerű korlátozásnak ítélte meg (bár ezt részletesen nem indokolta). Mára a munkajog kiterjeszhetőségét evidenciaként kezelő megközelítést felváltotta a szolgáltatásnyújtás szabadságának védelmét előtérbe helyező szemlélet.<sup>251</sup> Ez a helyzet lényegében 2007 óta változatlan, ám érdemes áttekinteni, milyen alternatívák jöhetnek (jöhettek volna) szóba a továbblépésre, illetve a helyzet rendezésére. Erre ugyanis a jogalkalmazásnak, a jogalkotásnak és maguknak a szociális partnereknek is lenne lehetősége. Érdemes megvizsgálni a Laval-ügy által felvetett kérdést az uniós jog hatályán kívüli, alapjogi szempontból is, amely felvetésnek érdemi súlyt ad az elsődleges jog rangjára emelkedett Alapjogi Charta. Az alábbiakban e kérdések mentén vizsgálom tovább a közrendi klauzulát, illetve joggyakorlatának következményeit.

---

<sup>245</sup> C-341/05. para. 67., 84.

<sup>246</sup> C-341/05. para. 95., 98., 103., 107.

<sup>247</sup> C-341/05., para. 110.

<sup>248</sup> C-341/05., para 80.; Ruffert, C-346/06., para. 33–34.; C-319/06., para 26.; C-298/09., para. 45. DAVIES 2008, 293.

<sup>249</sup> BARNARD 2012, 232.

<sup>250</sup> A. C. L. DAVIES 2012, 98.

<sup>251</sup> THÜSING 2013, 158.; KILPATRICK 2012, 212–213.

### 5.2.2. Megoldási lehetőségek jogalkalmazással

A Bíróság a Laval-dilemmát a hatályos jogi keretek között legegyszerűbben magára a közrendi klauzulára hivatkozással oldhatta volna fel. A korábbi joggyakorlat alapján ez a lehetőség nagyon is elképzelhetőnek tűnt. A Bíróság ugyanis több olyan döntést hozott, amelyben egy alapvető jog érvényesülése érdekében igazolhatónak és arányosnak ítélte valamely gazdasági alapszabadság korlátozását. Nincs szó tehát arról, hogy a bírói gyakorlat a gazdasági alapszabadságok körében ne venne figyelembe a gazdasági érdekeken kívüli értékeket.<sup>252</sup>

A Schmidberger-ügy tényállása szerint 1998-ban egy környezetvédelmi egyesület demonstrációs céllal mintegy 30 órára lezárta az egyik osztrák autópálya egy szakaszát. Egy fuvarozócég indított keresetet Ausztria ellen, annak megállapítását kérve, hogy a hatóságok a tüntetés megtiltásának elmulasztásával megsértették az áruk szabad mozgását biztosító uniós rendelkezéseket. A Bíróság szerint az ügy az alapvető jogok közösségi jogi védelmének követelményei és a Szerződésben biztosított alapvető szabadságból eredő követelmények szükségszerű összeegyeztetésének kérdését veti fel. Közelebbről, a véleménynyilvánítási és gyülekezési szabadság, illetve az áruk szabad mozgása kollíziójában kellett állást foglalni.<sup>253</sup> A konkrét esetben a Bíróság mérlegelte, hogy a tüntetés nem egy konkrét áru vagy termék ellen irányult, korlátozott helyen és időtartamra valósult meg, amelyről a hatóságok és az érintett civil szervezetek pontos előzetes tájékoztatást adtak a közlekedőknek, gondoskodtak megfelelő kerülőutak biztosításáról is, és – legfőképpen – az áruk szabad mozgását korlátozó magatartással az állampolgárok alapvető jogait gyakorolták. Így összességében a gazdasági alapszabadság arányos korlátozásának minősült a szóban forgó tüntetés.<sup>254</sup> Egy másik esetben szintén arányos korlátozásnak fogadta el a Bíróság, amikor Németországban betiltottak egy emberi célpontkora lövős, „öldöklős” szimulációs játékot, az emberi méltóság védelmére hivatkozással.<sup>255</sup> Érdekes módon ez az ítélet a korlátozás arányosságát jóval kevésbé részletesen vizsgálta.

A Laval-ítéletből sem hiányzik annak megállapítása, hogy a kollektív fellépéshez való jogot „a közösségi jog általános elveinek szerves részét képező alapvető jogként kell elismerni”, amely számos tagállamban alkotmányos védelemben részesül.<sup>256</sup> A Bíróság levezetése a korlátozás megengedhetőségének vizsgálataig azonos a fenti esetekkel.<sup>257</sup> Itt azonban – szemben az előzőekkel – az alapvető jog érvényesülése a gazdasági alapszabadság aránytalan korlátozásának bizonyult. Összevetve a három tényállást, egyáltalán nem világos, hogy a kollektív fellépés joga miért lenne kevésbé érdemes a gazdasági alapszabadságokon felüli prioritásra, mint az emberi méltóság vagy a véleménynyilvánítási szabadság. Kétségtelenül különbség

---

<sup>252</sup> WEATHERILL 2014, 32.

<sup>253</sup> C-112/00., para. 77.

<sup>254</sup> C-112/00., para. 84–94.

<sup>255</sup> Omega, C-36/02., para. 39. A játék egy másik tagállamból vásárolt franchise alapján működött, ezért a szolgáltatásnyújtás szabadsága korlátozásának kérdése merült fel.

<sup>256</sup> C-341/05., para. 91–92.

<sup>257</sup> WEATHERILL 2014, 35.

viszont a három ügyben, hogy míg a Schmidberger- és az Omega-ügyekben a korlátozó intézkedés állami aktus volt, addig a Laval-ügyben egy szakszervezettől, azaz nem közjogi jogalanytól származott.<sup>258</sup> A Bíróság, úgy tűnik, ennek döntő jelentőséget tulajdonított: mivel a kollektív szerződést kötő felek nem közjogi jogalanyok, nem hivatkozhatnak a közérdek védelmére sem.<sup>259</sup> Ez viszont ahhoz a sajátos ellentmondáshoz vezet, hogy míg a szakszervezetek is kötelesek tiszteletben tartani a gazdasági alapszabadságokat, intézkedésüket a közrendre hivatkozással mégsem tudják kimenteni.<sup>260</sup>

### 5.2.3. Megoldási lehetőségek jogalkotással

Az alapjogi összeütközést a jogalkalmazás tehát nem tudta feloldani. Pontosabban a gazdasági alapszabadságok megvédéséhez a Bíróság ítélkezési gyakorlata lenne lehetséges.<sup>261</sup> A jogalkotás válaszára 2012 kora tavaszáig kellett várni. A kidolgozója után Monti II. tervezetnek elnevezett bizottsági javaslat<sup>262</sup> rendeletben szabályozta volna a kollektív akciók és a letelepedés, illetve a szolgáltatásnyújtás szabadságának összeegyeztetését. A mindössze öt cikket számláló tervezet azonban tartalmilag szinte teljesen üresnek bizonyult, és általános elégedetlenség fogadta, így a Bizottság fél év elteltével vissza is vonta.<sup>263</sup>

A javaslat központi rendelkezése annak deklarálása lett volna, hogy a két gazdasági alapszabadság és a kollektív akciók, különösen a sztrájk joga gyakorlásának kölcsönösen tiszteletben kell tartania egymást.<sup>264</sup> A dokumentum tehát egyik területnek sem szánt prioritást a másik felett,<sup>265</sup> azt viszont közelebbről már nem határozta meg, milyen arányossági mércét kellett volna alkalmazni kollízió esetén. Ez azért aggályos, mert a tervezet 1. cikke viszont kifejezetten kivette hatálya alól a kollektív akciók és a kollektív alku kérdését, bizonyára a kizárt jogalkotási hatáskörre tekintettel. Innentől kezdve viszont kérdéses, vajon milyen jogi kötőereje lett volna az említett kölcsönös arányossági szabálynak, amelynek egyik oldala jogilag üres.<sup>266</sup> Hasonlóan árulkodó a tervezet azon rendelkezése, miszerint ha a jelzett kollízió esetén az ügyben bíróságon kívüli vitarendezésre kerül sor, az nem érinti sem a nemzeti bíróságok, sem a Bíróság szerepét és hatáskörét annak meghatározása tekintetében, hogy a kollektív akció túllép-e a céljához szükséges mértéken.<sup>267</sup> Úgy tűnik tehát, a mérce maradt a régi: továbbra is a gazdasági alapszabadságokhoz kellett volna mérni a kollektív jogok jelentette korlátozást, és nem fordítva.

---

<sup>258</sup> ROCCA 2015, 234.

<sup>259</sup> C-341/05., para. 84.

<sup>260</sup> BARNARD 2012, 204.

<sup>261</sup> ROCCA 2015, 279.

<sup>262</sup> COM(2012)0130 final.

<sup>263</sup> A nemzeti parlamentek a szubszidiaritási eljárás során fejezték ki aggályaikat a tervezettel kapcsolatban, lásd EUMSZ 2. Jegyzőkönyv. SCHIERLE 2015, 168.

<sup>264</sup> COM(2012)0130 final 2. cikk.

<sup>265</sup> BARNARD 2012, 209.

<sup>266</sup> ROCCA 2015, 272.

<sup>267</sup> COM(2012)0130 final 3. cikk (4) bek.

Ezenfelül a tervezet csupán két további rendelkezést tartalmazott. Egyrészt arra hívta fel a tagállamokat és az európai szintű szociális partnereket, hogy a kollektív jogokat és gazdasági alapszabadságokat érintő, transznacionális viták esetén tegyék elérhetővé, illetve dolgozzák ki az alternatív (bírószáon kívül) vitarendezés eszközeit.<sup>268</sup> Véleményem szerint a munkáltatói oldal – ismerve a számára kedvező joggyakorlatot – aligha lenne érdekelt ilyen eljárások lefolytatásában. Másrészt a javaslat „riasztási láncot” írt elő: eszerint ha a kollektív jogok és a gazdasági alapszabadságok esetleges újabb nemzetközi konfliktusa eszkalálódik, az érintett tagállamok nyomban értesítik egymást és a Bizottságot.<sup>269</sup> Tekintettel a Laval-ügy utáni felfokozott érzékenységre, ilyen előírás nélkül is biztosra vehető, hogy ezeket a tényállásokat élénk figyelem fogja kísérni, amiről az érintett szociális partnerek (de különösen a szakszervezetek) maguk is biztosan gondoskodni fognak.

A Monti II. tervezet összességében jól mutatja, hogy a gazdasági alapszabadságok és a kollektív munkajogi alapjogok összeütközése másodlagos jogalkotás útján aligha oldható fel, hiszen ehhez az elsődleges jog változtatása (elsősorban a jogalkotási hatáskörök újrendezése) lenne szükséges.<sup>270</sup>

Talán ennek belátásával magyarázható, hogy a kiküldetési irányelv felülvizsgálata során ezt a vitát sem a Bizottság, sem a Tanács nem kívánta megnyitni. Nincs semmi a tervezetekben, ami a korábbi esetjog megváltoztatását és a szociális szempontok felerősödését célozta volna. A végleges szövegbe is csupán egy deklaráció került bele, miszerint az irányelv nem érinti „a tagállamokban és uniós szinten elismert alapvető jogoknak” – külön nevesítve a sztrájkjogokat és más direkt akcióknak, illetve a kollektív alku jogának – a gyakorlását.<sup>271</sup> Ráadásul ebben a megfogalmazásban nincs semmi új, hasonló szövegezést a szolgáltatási irányelv és a végrehajtási irányelv is tartalmaz már.<sup>272</sup> Hozzátehetjük, mindez a kizárt jogalkotási hatáskörök révén az elsődleges jogból is levezethető lenne, a puszta deklaráció pedig nyilvánvalóan nem ad alapot a Bíróságnak ahhoz, hogy eltérjen a Laval-eset utáni gyakorlatától.

#### 5.2.4. Megoldás a szociális partnerek által

A szakirodalom felveti, hogy a Laval-ítélet utáni helyzetet alapvetően nem az uniós szerveknek, hanem a szociális partnereknek kellene rendeznie, saját hatáskörükben. A kollektív munkajog intézményei legkevesebb ötven éve formálódnak a nemzeti jogrendszerekben, amelyben alapvető szerepe van maguknak az érintett feleknek. Ezért a gazdasági alapszabadságok és a kollektív munkajog kollíziójáról is a szociális partnereknek kellene tárgyalni, nemzeti szinten, és csak ezután következhetne (uniós szintű) jogalkotás.<sup>273</sup> Véleményem szerint azonban a jelenlegi jogi helyzetben előnyt élvező kiküldő tagállamok, illetve munkáltatók ellenállása miatt erre aligha kerülhet sor (mint ahogy nem történt ilyen eredményes kezdeményezés az elmúlt tíz évben sem).

---

<sup>268</sup> COM(2012)0130 final 3. cikk.

<sup>269</sup> COM(2012)0130 final 4. cikk.

<sup>270</sup> REBHAIN 2014, 304.; WEATHERILL 2014, 37.

<sup>271</sup> A módosító irányelv által megállapított 1. cikk (-1a) bek.

<sup>272</sup> 2006/123/EK irányelv 1. cikk (7) bek.; végrehajtási irányelv 1. cikk (2) bek.

<sup>273</sup> BERCUSSON 2009, 705, 710.



Hasonlóan kétséges azon nemzetközi együttműködések megítélése, amikor két érintett tagállam szociális partnerei megállapodnak, hogy a kiküldött munkavállalóra melyik államban kötött kollektív szerződést alkalmazzák.<sup>274</sup> Az irányelv szabályaitól ugyanis ilyen eltérésre nincs lehetőség, illetve a Laval-ítélet alapján a fogadó államban nem általánosan alkalmazandó kollektív szerződések csak a kiküldő munkáltató önkéntes alávetése alapján lehetnek kötelezőek.

### 5.2.5. Az alapjogi szempont – értékelés az uniós jogon kívülről

Rá kell mutatni, hogy a sztrájk jogát biztosító nemzetközi egyezményektől ez a megközelítés teljesen idegen. Sem az ILO egyezményei és gyakorlata, sem pedig az Európai Szociális Charta alapján nincs ugyanis mód arra, hogy a sztrájk jogellenességét gazdasági okok miatt állapítsák meg. Az ILO Szakértői Bizottsága két ízben is véleményt nyilvánított a Viking- és Laval-ügyekről. Az első esetben a brit pilótákat tömörítő BALPA szakszervezet sztrájkot tervezett a British Airwayszel szemben, amikor a cég – egyes járatai üzemeltetéséhez – leányvállalat alapítását tervezte más tagállamban. A szakszervezet attól tartott, hogy ez a kiszervezés az érintettek munkafeltételeinek romlásával járt volna. A tagság túlnyomó többséggel a sztrájk kezdeményezésére szavazott. A Viking- és Laval-ítéletek fényében azonban a szakszervezet mégis eltekintett a sztrájk megszervezésétől, mivel félt, hogy a brit bíróságok a letelepedés szabadságának korlátozása miatt jogellenesnek ítélték volna a kollektív fellépést. A Szakértői Bizottság kiemelte, hogy a sztrájkjog lehetséges korlátozása kapcsán soha nem utalt arra, hogy a letelepedés vagy szolgáltatásnyújtás szabadságának arányos korlátozását vizsgálni kellene. Ezzel szemben csak bizonyos minimális szintű szolgáltatás biztosítását tartotta megfontolhatónak, ha a sztrájk visszafordíthatatlan, vagy külső felek számára szélsőségesen aránytalan kárral járhat. A Bizottság nem látta indokoltnak, hogy ettől a korábbi gyakorlatától eltérjen. Emellett rámutatott, hogy a Bíróság ítéletei alapján a szakszervezet joggal tarthatott attól, hogy a jogellenes sztrájk miatt a bíróságok tetemes kártérítésre kötelezik, ami a szakszervezet csődjével fenyegetne (a konkrét esetben a szakszervezet becslése szerint a sztrájk napi 100 millió font kárt okozott volna a munkáltatónak). Összességében a Szakértői Bizottság úgy foglalt állást, hogy a Bíróság ítéletei jelentős visszatartó hatással bírnak a sztrájkjog gyakorlására, ami ellentétes a szervezkedési szabadságról szóló egyezménnyel.<sup>275</sup>

Kétségtelen, hogy a svéd példának van ilyen elrettentő hatása. A Bíróság ítéletét követően ugyanis a svéd nemzeti bíróság jogellenesnek ítélte meg a szakszervezet eljárását, és nem vagyoni kártérítés (*punitive damage*), kamatok és eljárási költségek jogcímén mindösszesen 342 000 euró megfizetésére kötelezte. A Szakértői Bizottság mindenestre aggályát fejezte ki a szakszervezetet lehetetlen anyagi helyzetbe hozó ítélet kapcsán, különösen, mivel a kollektív akció idején a sztrájk a nemzeti jog szerint jogszerű volt, és csak később vált jogellenessé, egyedül a Bíróság – előre nem látható – jogértelmezése révén.<sup>276</sup> A szakirodalomban erősen vitatott, hogy az uniós jog hatékony végrehajtásához miért volt szükség ilyen

---

<sup>274</sup> Erre vonatkozó kezdeményezésekről ír: CREMENS–DONDEERS 2007, 41–44.

<sup>275</sup> Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations 2010, 208–209.

<sup>276</sup> Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations 2013, 177–178.

szigorú ítéletre, figyelembe véve, hogy tényleges kár az ügyben nem volt bizonyított, a kollektív akció célja nem volt jogellenes, illetve egyedül az uniós jogba ütközés miatt bizonyult annak.<sup>277</sup> Ahogy Robert Rebhahn rámutatott, aligha lehet az uniós jog hatékony végrehajtásának nevezni, ha ezáltal – az uniós jog által alapjogként elismert – egy másik jogot a felek már nem is mernek gyakorolni. A jelenlegi helyzetet Rebhahn a szakszervezetek szempontjából „jogi rémálomként” értékeli.<sup>278</sup>

A BALPA-ügy után három évvel a Szakértői Bizottság újra megerősítette, hogy nem korlátozható a sztrájk joga az egyes gazdasági alapszabadságokra gyakorolt hatásának arányossága alapján. Ezúttal ehhez a Laval-ítélet után kialakított svéd szabályozás (a „*lex Laval*”) értékelése adta az alapot. A svéd jogalkotó – követve a Bíróság ítéletében foglaltakat – eleget tett lojalitási kötelezettségének, és olyan törvényt fogadott el, amely szerint a svéd szakszervezetek a más tagállamban letelepedett munkáltatóval szemben csak az irányelvben meghatározott, „kemény magba” tartozó munkafeltételek erejéig kezdeményezhetnek sztrájkot. Ha a munkáltató ezeket a munkafeltételeket legalább a svéd szabályoknak (kollektív szerződéseknek) megfelelően biztosítja, akkor sztrájknak nincs helye. A Szakértői Bizottság rámutatott, hogy a kiküldött munkavállalóknak is korlátozástól mentesen kell biztosítani a sztrájk jogát, aminek nem felel meg az új, „harmonizált” nemzeti szabályozás.<sup>279</sup>

A *lex Laval* az Európai Szociális Charta Szakértői Bizottsága elé is került. A panaszt tévő két svéd szakszervezet állítása szerint ugyanis a Bíróság ítéletei nyomán kialakított új nemzeti szabályok sértik a kollektív alku és a sztrájk, valamint a migráns munkavállalók egyenlő bánásmódhoz való jogát.<sup>280</sup> Ami a kollektív jogok megsértését illeti, a Bizottság következtetése az alábbi volt: „... a Chartában foglalt értékek, alapelvek és alapvető jogok rendszerében a kollektív alku és a kollektív fellépés joga létfontosságú a szakszervezetek autonómiájának biztosításában és a munkavállalók munkafeltételeinek védelmében: ha tiszteletben kell tartani e jog lényegi tartalmát, akkor a szakszervezeteknek meg kell engedni, hogy küzdjenek a munkavállalók fennálló élet- és munkakörülményeinek javításáért, amit nem lehet jogalkotással a minimális feltételek elérésére korlátozni.”<sup>281</sup> A Bizottság rámutatott, hogy a svéd szabályozás mellett valószínűtlen, hogy a kiküldött munkáltató a minimális feltételeknél kedvezőbb körülményeket biztosítson, hiszen a kiküldött munkavállalók e célból nem gyakorolhatnak nyomást a munkáltatóra.<sup>282</sup>

Nem kevésbé fontos üzenetet fogalmazott meg a Bizottság az alábbiakban: „A Bizottság álláspontja szerint a gazdasági szabadságok gyakorlására vonatkozó jogi szabályozást, amelyet a Részes Államok akár közvetlenül a nemzeti jog, akár közvetve az EU jog útján alkottak, úgy kell értelmezni, hogy ne helyezzen aránytalan korlátozást a munkavállalói jogokra, amelyeket a Charta mellett a nemzeti jogok, az EU-jog és más nemzetközi kötelező standardok előírnak. Különösen e [gazdasági] szabadságok nemzeti és uniós szabályait úgy kell értelmezni és alkalmazni, ami elismeri az alapvető fontosságát a szakszervezetek és tagjaik azon jogának, hogy egyaránt küzdjenek a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek védelméért

---

<sup>277</sup> HŐS 2010; MALMBERG 2012.

<sup>278</sup> REBHAWN 2016, 297.

<sup>279</sup> Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations 2013, 179.

<sup>280</sup> Az utóbbi kapcsán lásd a 3.5. pontot.

<sup>281</sup> European Committee of Human Rights, Report to the Committee of Ministers No. 82/2012., para. 120. és 140., saját fordítás.

<sup>282</sup> No. 82/2012., para. 135.

és javításáért, valamint törekedjenek a munkavállalók közötti nemzetiségre vagy más tényezőre tekintet nélküli, egyenlő bánásmódra.”<sup>283</sup>

Bár mind az ILO, mind az Európa Tanács Szakértői Bizottsága hangsúlyozta, hogy nem tiszte felülbírálni a Bíróság döntését konkrét ügyekben, a fentiekből világosan látszik, hogy a Laval-ítéletnek megfelelő szabályozást kialakító tagállamok megszegik az ILO-egyezményekből, illetve az Európai Szociális Chartából eredő kötelezettségeiket. Másként megfogalmazva, a kiküldetési irányelv – legalábbis ahogyan azt bírósági értelmezi – e nemzetközi egyezményekbe ütközőnek tűnik.<sup>284</sup> A tagállamok így aztán nehéz helyzetben vannak, amire a fenti ügyekben a brit és a svéd kormányok hivatkoztak is. Nem tudnak ugyanis az uniós jognak és a további nemzetközi egyezményeknek is megfelelni. Az Európa Tanács és az ILO előtt mindenestre nem lehet az uniós jog mögé bújni, ez nem akadály, hogy az egyezmények megsértését megállapítsák.<sup>285</sup> Hozzá kell tenni, hogy az uniós jog megszegése sokkal kézzelfoghatóbb következményekkel jár, mint amire a jogsértő tagállam a másik két nemzetközi szervezettől számíthat. Így aligha valószínű, hogy az ellentmondást egyetlen tagállam is úgy oldaná fel, hogy valamely szakértői bizottsági álláspontra követi a Bíróság jogértelmezése helyett.

### 5.2.5. Hozhat-e változást az Alapjogi Charta?

A fenti utak járhatatlansága miatt különösen hangsúlyos a kérdés, hogy vajon az Alapjogi Charta eredményezhet-e hangsúlyeltolódást a kiküldetésekkel kapcsolatos gyakorlatban. Biztosnak tűnik, hogy mindig lesznek következő „Laval-esetek”, amikor valamilyen, a munkavégzéshez kapcsolódó alapvető jog – amit az irányelv nem tartalmaz – kerül szembe a szolgáltatásnyújtás szabadságával. Ezek a leendő mérföldkö-esetek különösen izgalmasak lehetnek, tekintettel arra, hogy a 2009-ben az elsődleges jog rangjára emelkedett Alapjogi Charta komoly változást hozhat az eddigi bírói gyakorlatban.<sup>286</sup> Kérdéses ugyanis, hogyan fogja feloldani a Bíróság azokat az eseteket, ahol a gazdasági alapszabadságot korlátozó rendelkezés maga is az elsődleges jog erejével bír.<sup>287</sup> Jóllehet, a Charta csak az uniós jog végrehajtása körében köti a tagállamokat,<sup>288</sup> nem nehéz elképzelni olyan eseteket, ahol a jelzett kollízió előállhat.

Például a Charta 30. cikke biztosítja, hogy minden munkavállalónak joga van az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemhez. A szakirodalom rámutatott, hogy a Charta korlátozott hatálya ezt a rendelkezést

---

<sup>283</sup> No. 82/2012., para. 121., saját fordítás.

<sup>284</sup> ROCCA 2015, 344–345.

<sup>285</sup> ROCCA 2015, 268.

<sup>286</sup> Az Alapjogi Charta egyelőre csak érintőlegesen jelent meg a kiküldetési joggyakorlatban (lásd az Elektrobudowa-ügyben a szabadságra járó díjazás mint minimálbér értelmezését, C-396/13.), de egyes szerzők már ebből is optimista következtetéseket vonnak le a szociális szempontok jövőbeli felértékelődése tekintetében. PEONOVSKY 2016, 305.

<sup>287</sup> A Laval- és Viking-esetekből sem hagyományos (gazdasági és szociális) alapjogok ütközése okozott problémát elsősorban, hanem e jogok eltérő szintje. KISS 2008, 76–77.

<sup>288</sup> Alapjogi Charta 51. cikk (1) bek.

zést kiüresíti,<sup>289</sup> hiszen jelenleg nincs olyan uniós irányelv, ami a munkaviszony megszüntetését szabályozná.<sup>290</sup> Mindazonáltal egyes irányelvek részben érintik a megszüntetés témakörét. Például a tájékoztatási és konzultációs irányelv arra kötelezi a tagállamokat, hogy biztosítsák a munkavállalók képviselőinek a funkciójuk teljesítéséhez szükséges védelmet.<sup>291</sup> E szabály magyar átültetéséhez köthető a szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelmére vonatkozó rendelkezés, amely szerint a védett szakszervezeti tisztségviselővel szembeni munkáltatói felmondáshoz szükséges a szakszervezet előzetes beleegyezése.<sup>292</sup> Képzelnék el, hogy egy Magyarországra szolgáltatásnyújtás keretében kiküldött munkavállaló egyben szakszervezeti tisztségviselő is. Vajon alkalmazandó-e rá a munkajogi védelemre vonatkozó magyar szabály, ha kiküldetése alatt a munkáltatója felmond neki? Kétségtávol a kiküldetési irányelv 3. cikk (1) bekezdése alapján ez a szabály nem lesz irányadó a magyar jogból. Ugyanakkor a munkavállaló hivatkozhat arra, hogy a szóban forgó magyar előírás uniós jogot hajt végre, ezért figyelemmel kell lenni a Charta 30. cikkében foglalt, az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemre. Ha így van, akkor megalapozottnak tűnik a magyar szabályt az irányelv 3. cikk (10) bekezdése alapján, a közrend védelmére hivatkozással alkalmazni a kiküldött munkavállalóra is. Az elsődleges uniós jogban garantált, alapjogi jelentőségű munkajogi szabály ugyanis minden bizonnyal kellő súlyú ahhoz, hogy a közrendi klauzulát alkalmazni lehessen. A Charta egy cikkének végrehajtását – meglátásom szerint – a Bíróság kénytelen lenne a szolgáltatásnyújtás szabadságának szükséges és arányos korlátozásaként felfogni.

### 5.3. Összegzés

A bírói gyakorlatban egyelőre nem látszik, hogy a Laval-ítélet utáni helyzet változna, ahogy a jogalkotás sem hozott semmilyen olyan eredményt, ami új irányba vihetné az ítélkezést. A sokféle – elmulasztott – lehetőség után úgy tűnik, az Unió egyelőre marad inkább gazdasági, mint szociális szervezet.<sup>293</sup> Ebben az Unió alapjogi elköteleződésének erősödése hozhat változást. Akár már a közeljövőben felmerülhet egy következő mérföldkő jelentőségű eset, ami (újra) átformálhatja azt, amit az európai integráció gazdasági és szociális elköteleződéséről tudunk.

---

<sup>289</sup> KENNER 2014, 4.; KOVÁCS 2016, 384–385.

<sup>290</sup> Jó példa erre az indokolás nélkül felmentett kormánytisztviselők esete, akik kérelmét a Bíróság hatáskör hiányában nem fogadta be, noha mindegyik kérelem hivatkozott a Charta 30. cikkére (C-332/13. Weigel vs. Nemzeti Innovációs Hivatal).

<sup>291</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról, 7. cikk.

<sup>292</sup> A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 273. §.

<sup>293</sup> NEAL 2013, 66.

## 6. VÉGREHAJTÁSI KÉRDÉSEK

A kiküldetési irányelvvel szembeni egyik legkomolyabb kétség a végrehajthatósága, mégpedig mind a munkavállalók, mind a szolgáltatók szempontjából. Munkavállalói oldalról kétséges, mennyiben lehet a tagállami hatóságoktól elvárni az irányelv érvényesítését, figyelembe véve, hogy az érintett munkáltatók belföldön tipikusan nem rendelkeznek székhellyel, telephellyel, képviselőik nem feltétlenül beszélik a fogadó ország hivatalos nyelvét, és csak ideiglenesen végeznek tevékenységet az adott államban.<sup>294</sup> Minderre tekintettel a belső jogba átültetett irányelv a nemzeti hatóságok passzivitása miatt írott malaszt maradhat. Davies megfogalmazása szerint a kiküldött munkavállaló számára az irányelv pusztán ígéret a várható munkafeltételekről, ám arra már nehéz válaszolni, mi történik, ha e szabályokat a munkáltató nem tartja be.<sup>295</sup>

A szolgáltatást nyújtó munkáltatók szemszögéből viszont éppen az okozhat problémát, ha egy tagállam nagyon is túlbuzgó az irányelv végrehajtásában, és szigorú ellenőrzésekkel, az alkalmazandó munkajogi szabályok tág értelmezésével, vagy indokolatlan adminisztratív terhekkel nehezíti meg a más tagállambeli szolgáltatók belföldi tevékenységét. Miközben tehát az irányelv alapvetően a „kemény mag” körébe tartozó, lényegi munkafeltételek alkalmazásáról szól, a határon átnyúló szolgáltatásokkal kapcsolatban egy sor adminisztratív, formai előírás is felmerül. Nemcsak az alkalmazandó munkajogi szabályok köre, hanem ezek az adminisztratív szabályok is összeütközésbe kerülhetnek a szolgáltatásnyújtás szabadságával.<sup>296</sup>

### 6.1. A szabályozás áttekintése

A végrehajtással kapcsolatos gyakorlati nehézségeket az uniós jogalkotó már a kiküldetési irányelv elfogadásakor is ismerte, és meg is próbált rá reagálni. A tagállamok kapcsolattartó hivatalainak kijelölése, a köztük megvalósítandó, kölcsönös, ingyenes közigazgatási segítségnyújtás, az adott tagállamban betartandó rendelkezésekről adandó pontos tájékoztatás vagy a munkavállalók és képviselőik számára nyitva álló jogérvényesítési eljárások már mind-mind megjelentek az irányelvben is.<sup>297</sup> Emellett az általános joghatósági szabályoktól eltérően, az irányelv előírja, hogy a fogadó állam jogából betartandó szabályok érvényesítésére bármely fél bírósági eljárást kezdeményezhet, abban a tagállamban is, amelynek a területén a munkavállaló kiküldetésben tartózkodik.<sup>298</sup>

---

<sup>294</sup> A kiküldött munkavállalók tényleges jogérvényesítési képességével kapcsolatos további aggályokat fogalmaz meg: DAUBLER 1998, 267–268.

<sup>295</sup> DAVIES 1997, 575.

<sup>296</sup> A. C. L. DAVIES 2012, 95.

<sup>297</sup> Irányelv 4–5. cikk

<sup>298</sup> Irányelv 6. cikk. Ez a lehetőség tehát bővíti az általános joghatósági szabályokat [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]. WEISS–WOOLDRIDGE 2007, 80.; SCHLACHTER 2010, 92.

Az irányelv hatálybalépése után eltelt években a Bizottságnak be kellett látnia, hogy a tagállamok messze nem szentelnek annyi figyelmet ezeknek az általános előírásoknak, hogy azok az irányelv gyakorlati érvényesülését biztosítani tudják.<sup>299</sup> Minderre figyelemmel született meg a végrehajtási irányelv.<sup>300</sup> Figyelmet érdemel, hogy a módosító irányelv is tesz lépéseket a tagállami végrehajtás megerősítésére. Egyrészt előírja, hogy értesíteni kell a Bizottságot, ha a kiküldő tagállam „folyamatosan késlekedik” a fogadó tagállam által kért információk megadásával, hogy „meghozza a megfelelő intézkedéseket”.<sup>301</sup> E szimbolikus jelentőségű szabályból természetesen nem derül ki, melyek lennének ezek a bizottsági lépések. Másrészt az új szabályok rögzítik, hogy nem valós kiküldetés esetén sem vonatkozhatnak a munkavállalóra a kiküldött munkavállalóra irányadóknál kevésbé kedvező feltételek.<sup>302</sup> A munkáltató visszaélése esetén tehát nem lehet a munkavállalót büntetni (azaz csak a kiküldő állam joga alapján megállapítani a munkafeltételeit). Megjegyzem, a gyakorlatban amúgy is sokkal inkább az a szankció áll a fogadó tagállam érdekében, hogy a kiküldöttnek nem minősülő, de a területén dolgozó munkavállalót a szabad mozgás jogával élő munkavállalónak kezeli, és teljes egészében a saját joga alá vonja.

A végrehajtási kérdések közül két témával foglalkozom mélyebben. Egyrészt, illusztrálni kívánom a kiküldetésekre vonatkozó szabályok gyakorlati érvényesülésének nehézségeit. Ehhez bemutatom, hogyan valósul meg a gyakorlatban a végrehajtási irányelv arra vonatkozó követelménye, hogy a tagállamok megfelelő tájékoztatást adjanak a kiküldött munkavállalóknak és munkáltatóiknak arról, hogy területükön milyen munkajogi szabályokat kell betartaniuk. Ez egyben jó összefoglalását adja annak is, hogy a tagállamok – az általuk közzétett tájékoztatás alapján – milyen adminisztratív intézkedésekkel élnek a kiküldetések ellenőrzésére (például bejelentés, kapcsolattartó személy előírása stb.).

Másrészt összefoglalom a kiküldetések tagállami ellenőrzésével kapcsolatos bírósági gyakorlatot. A kiküldetéssel kapcsolatban az évek során számos eset került a Bíróság elé, ám ezek mind a szolgáltatásnyújtás szabadsága oldaláról merültek fel. Mindmáig egyetlen olyan sem volt, amelyben az alapügy szerint egy munkavállaló kifogásolta volna, hogy kiküldetése alatt nem élhetett az irányelv szerinti jogaival.<sup>303</sup> Így az irányelvvel kapcsolatos esetjog döntő része azzal foglalkozik, hogy a fogadó tagállam meddig mehet el a kiküldő munkáltatók ellenőrzése, adminisztratív és érdemi kötelezettségekkel való megterhelése tekintetében, ami még nem jelenti a szolgáltatásnyújtás jogellenes korlátozását. Mivel a kiküldetési irányelv (és annak módosítása) ezeket az adminisztratív előírásokat nem érinti, ez az esetjog máig irányadó.

---

<sup>299</sup> A Bizottság kezdetben azon az állásponton volt, hogy a tagállamok közötti együttműködéssel előbb-utóbb szükségtelessé válnak a kiküldött munkavállalókkal szembeni hatósági intézkedések, mint például a bejelentés, vagy a dokumentumok fordítása [COM(2003)458, 18., COM(2007)304, 9–11.]. A végrehajtási irányelvre vonatkozó előterjesztéssel [COM(2012)131] lényegében elismerte, hogy ez a várakozás tévesnek bizonyult.

<sup>300</sup> Terjedelmi okokból eltekintek az ebben foglalt, jobbra technikai szabályok részletes ismertetésétől.

<sup>301</sup> A módosított irányelvvel megállapított 4. cikk (2) bek.

<sup>302</sup> A módosított irányelvvel megállapított 5. cikk utolsó albekezdés.

<sup>303</sup> Visszatekintve, ez megerősíti azt a feltételezést még 1998-ból, hogy önmagában a kiküldött munkavállalók védelme érdekében – a hazai munkaerőpiacok védelmére tekintet nélkül – a tagállamok nem alkottak volna irányelvet (KOLEHMAINEN 1998, 101.). Találón állapítja meg Blanpain is, hogy a szakirodalomban példátlan részletességgel elemzett Laval-eset kapcsán senki nem foglalkozik azzal, mi történt magukkal a kiküldött munkavállalókkal. Például, vajon a maguk részéről szívesen vállalták volna a kiküldetést a svéd kollektív szerződésnél alacsonyabb bérekért is? Vagy: milyen helyzetbe kerültek a svéd sztrájk után? BLANPAIN 2009, Foreword.



## 6.2. Tagállami tájékoztatás a gyakorlatban: nemzeti honlapok az irányadó munkafeltételekről

A kiküldetésekre vonatkozó szabályok gyakorlati érvényesülésének elsődleges feltétele, hogy a kiküldő munkáltató mindig tisztában legyen azzal, egyáltalán milyen szabályokat kell betartania a fogadó államokban. Az irányadó szabályokról való tájékozódás természetesen a felek felelőssége, de ez nem lehetséges a fogadó államok pontos tájékoztatása, támogatása nélkül.<sup>304</sup> A végrehajtási irányelv az irányadó munkafeltételekről adandó tájékoztatáshoz elsősorban egy egységes hivatalos nemzeti honlapot követel meg, amelyen az információk világosak, átláthatók, átfogók, könnyen hozzáférhetők és díjmentesen elérhetők legyenek.<sup>305</sup> Négy évvel az átültetési határidő lejárta után kijelenthető, hogy a tagállamok ezt a feladatot nem vették komolyan, s noha a nemzeti információs honlapok nélkül nehéz a kiküldetésekkel kapcsolatos világos tájékoztatásról beszélni, csupán a tagállamok töredéke segíti az irányelvnek megfelelően a kiküldő munkáltatókat, ügyfeleiket és munkavállalóikat a tájékozódásban. Mivel a tájékoztatás álláspontom szerint a végrehajtás alapkérdése, a Bizottság adatbázisát<sup>306</sup> alapul véve részletesen áttekintem a nemzeti honlapokat,<sup>307</sup> hogy megállapíthatók legyenek a követésre érdemes legjobb gyakorlatok.

Az elemzés során arra jutottam, hogy ez a tájékoztatás a tagállamok mintegy felében hiányos, vagy akár teljesen hiányzik. Két tagállam (Görögország, Románia) egyáltalán nem adott meg ilyen honlapot, míg további három ország (Horvátország, Ciprus, Szlovákia) megjelölt ugyan egy információs portált (a hatáskörrel rendelkező minisztérium vagy más hatóság honlapját), ám azon nincs elérhető információ a kiküldetésekről. A tipikusnak mondható megoldás az, hogy a tagállamok a foglalkoztatással, munkaerőpiaccal foglalkozó minisztérium vagy más állami szerv honlapján belül helyezik el a kiküldött munkavállalókkal kapcsolatos tájékoztatást. Kifejezetten a kiküldetéssel foglalkozó, önálló honlapot működtet Ausztria, Belgium, Dánia és Szlovénia. Ez utóbbiak jóval áttekinthetőbbek, hiszen nem terhelődik meg az oldal egyéb, a kiküldetések szempontjából irreleváns menüpontokkal, további oldalakkal. A kiküldetésekre utaló webcím pedig kifejezetten segíti az oldal megtalálhatóságát.<sup>308</sup>

### 6.2.1. A tájékoztatás nyelve

A kiküldő munkáltatók és munkavállalók tájékoztatásánál alapvető gyakorlati problémát jelentenek a nyelvi akadályok. Kézenfekvő ezért, hogy a tájékoztatást az érintettek által beszélt nyelveken és nem (csupán) a fogadó állam hivatalos nyelvén kell megadni. Ezt a magától értetődő követelményt a végrehajtási irányelv is tartalmazza, előírva, hogy az információkat „a munkaerő-piaci kereslet szempontjából legrelevánsabb nyelv-

---

<sup>304</sup> HENDRICKX 2006, 110.

<sup>305</sup> Végrehajtási irányelv 5. cikk (1) bek.

<sup>306</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1278&langId=en>

<sup>307</sup> A letöltések ideje 2018. április 16–19.

<sup>308</sup> Például: <http://www.postingofworkers.at>; <http://www.employment.belgium.be/home.asp>.



veken” is közzé kell tenni.<sup>309</sup> Ehhez képest 13 tagállam<sup>310</sup> honlapja (a hivatalos nyelv mellett) csak angolul érhető el, azzal, hogy a három balti állam oldala emellett oroszul is olvasható. Felhasználói szempontból aligha van jelentősége, hogy a spanyol oldal a regionális nyelveken is elérhető, illetve hogy a lengyel oldal közvetlen linket tartalmaz a Google Fordító szolgáltatásához. Négy ország honlapján három nyelven, további kettőn pedig négy nyelven olvashatók az információk.<sup>311</sup> A dán oldal háromnyelvű, de emellett további hat nyelven érhető el rövid összefoglalók, míg a cseh oldalon hét tagállami és további három egyéb idegen nyelven is lehet tájékozódni. Az osztrák oldalon hét, a francia oldalon pedig kilenc nyelven böngészhetünk, noha ez utóbbin csak meglehetősen tömör tájékoztatás érhető el.

Összegezve, a legtöbb tagállam honlapjáról már önmagában a nyelvi akadályok miatt is nehéz begyűjteni a betartandó szabályokra vonatkozó információkat. Emellett a tagállamok gyakorlatilag teljesen figyelmen kívül hagyták, hogy az irányelv szerint az információknak a fogyatékossgal élők számára is hozzáférhetőeknek kell lenniük.<sup>312</sup> Egyedül a dán és a svéd honlap anyaga tölthető le hanganyag formájában is.

### 6.2.2. Tájékoztatás a jogszabályokról

Ami az irányadó szabályokról való tájékoztatás módját illeti, a végrehajtási irányelv nem fukarkodik a jelzőkkel. Az uniós jog egyértelmű, részletes, felhasználóbarát módon és hozzáférhető formátumban megjelenő, díjmentes és naprakész információkat követel meg.<sup>313</sup> Megállapíthatjuk, hogy mindennek a tagállami honlapok kisebb része felel csak meg. Áttekintve a megoldásokat, a legjobb gyakorlatok az alábbiak szerint összegezhetők.<sup>314</sup> Célszerű, hogy az oldal jól áttekinthető legyen, az információk tematikus bontásban jelenjenek meg. Azaz a felhasználó ne ömlesztve szembesüljön a betartandó szabályokkal, hanem azok az egyes munkafeltételek szerint tagoltan (például munkaidő, munkavédelem, díjazás) jelenjenek meg. Ezen belül is indokolt két szintre bontani a szabályok ismertetését: maga az oldal jól olvashatóan, érthető nyelvezettel csak a legfontosabb rendelkezéseket ismerteti azzal, hogy a részleteket tartalmazó jogszabályok külön letölthetők, vagy külön oldalon megnyithatók. Természetesen célszerű magukat a jogszabályokat is több nyelven elérhetővé tenni.<sup>315</sup>

Ehhez képest aligha felel meg az irányelv követelményeinek a bolgár, cseh és magyar megoldás, amely egy letölthető pdf-dokumentumban, különösebb tagolás és magyarázat nélkül zúdíítja rá a felhasználóra a betartandó szabályanyagot.<sup>316</sup> Elnagyoltsága miatt nem megfelelő a mindössze kétoldalas holland tájékoz-

---

<sup>309</sup> Végrehajtási irányelv 5. cikk (2) bek. c) pont.

<sup>310</sup> Bulgária, Egyesült Királyság, Észtország, Hollandia, Írország, Lengyelország, Lettország, Litvánia, Magyarország, Málta, Olaszország, Spanyolország, Svédország.

<sup>311</sup> Finnország, Luxembourg, Németország, Portugália, illetve Belgium, Szlovénia.

<sup>312</sup> Végrehajtási irányelv 5. cikk (1–2) bek.

<sup>313</sup> Végrehajtási irányelv 5. cikk (2) bek.

<sup>314</sup> Mintaként érdemes a belga, dán, vagy osztrák oldalt alapul venni.

<sup>315</sup> Ez sok esetben hiányzik, például a lengyel, luxembourgi, portugál, spanyol vagy szlovén oldalnál.

<sup>316</sup> A bolgár összefoglaló 32 oldalas, amelyet 2016-ban frissítettek utoljára, így a naprakészsége is kétséges.

tató anyag és a brit oldal sem. Ez utóbbi csak a kiküldetési irányelv 3. cikkéből idézi az irányadó munkafeltételeket, de nem adja meg az azokat szabályozó nemzeti jogszabályokat. Nem tartom szerencsésnek a német megoldást sem, amely az információkat munkavállalói és munkáltatói oldalra szétbontva tartalmazza. Így külön oldalon érhetőek el az irányadó munkafeltételek és a kiküldetési tevékenység adminisztratív szabályai, jóllehet ezek közül számos mindkét fél számára fontos lehet (például a minimálbér mértéke). Természetes, hogy minél nehezebben jut el a felhasználó az általa keresett szabályhoz, annál kisebb a jogkövetés valószínűsége. Éppen ezért lenne kiemelten fontos, hogy a fogadó állam jogából betartandó rendelkezések felhasználóbarát módon, minél egyszerűbben elérhetőek legyenek.

### 6.2.3. Tájékoztatás a kollektív szerződésekről

A fogadó államban irányadó munkafeltételekről adott tájékoztatás szempontjából kulcskérdés, hogy az kiterjedjen az alkalmazandó kollektív szerződésekben kikötött szabályokra is. A végrehajtási irányelv – a Bíróság gyakorlatának megfelelően<sup>317</sup> – kifejezetten megköveteli, hogy az érintettek számára e szabályok és feltételek hozzáférhető és átlátható módon rendelkezésre álljanak, különösen a díjazás vonatkozásában.<sup>318</sup> Mégis, nyolc tagállam honlapja nem tartalmaz semmilyen információt – még tömör utalást sem – arra, hogy egyes munkafeltételeket kollektív szerződések határozhatnak meg.<sup>319</sup> Szerencsésebb megoldás, amikor a honlap bemutatja a kollektív alku nemzeti rendszerét, segítséget ad az adott ágazatra vonatkozó megállapodás megtalálásához, és elérhetőek maguk a kollektív szerződések is, még ha csak nemzeti nyelven is.<sup>320</sup> Az igazán követendő – és az uniós jognak megfelelő – gyakorlat ugyanakkor az, ha az alkalmazandó kollektív szerződések a jogszabályokhoz hasonló feldolgozottsággal, magyarázatokkal és több nyelven is elérhetőek. Nem meglepő módon erre azok a tagállamok adnak jó példát, amelyekben különösen fontos a munkafeltételek kollektív szerződéssel történő szabályozása.<sup>321</sup>

A kiküldött munkavállalókra is alkalmazandó kollektív szerződések betartatása a kiküldő munkáltatókkal persze legalább annyira érdeke megállapodást kötő feleknek, mint a fogadó államnak. Véleményem szerint az érintett szakszervezeteknek és munkáltatói szervezeteknek aligha érdemes a fordítási költségeken spórolni, nem múlhat nyelvi akadályokon, hogy a kiküldő munkáltató tisztában legyen az adott ágazatban irányadó minimális munkafeltételekkel.

---

<sup>317</sup> Arbalde-eset, C-369-376/96.

<sup>318</sup> Végrehajtási irányelv 5. cikk (4) bek.

<sup>319</sup> Bulgária, Egyesült Királyság, Franciaország, Lengyelország, Litvánia, Luxembourg, Málta, Portugália.

<sup>320</sup> Lásd a holland, magyar, spanyol vagy szlovén oldalt.

<sup>321</sup> Mintaként szolgálhat a belga, finn, ír, olasz, osztrák vagy svéd honlap.

#### 6.2.4. Tájékoztatás az adminisztratív kötelezettségekről

Elsősorban a kiküldő munkáltató szempontjából fontos, hogy a fogadó állam pontos tájékoztatást adjon a kiküldetésekhez kapcsolódó adminisztratív kötelezettségekről is. Ezt szintén kifejezetten megköveteli a végrehajtási irányelv, előírva a nemzeti honlapon való közzétételt, a „legrelevánsabb” nyelveken.<sup>322</sup> A Bíróság joggyakorlata alapján mára viszonylag világossá vált, melyek lehetnek azok az adminisztratív kötelezettségek, amelyeket a fogadó tagállamok – a szolgáltatásnyújtás aránytalan vagy indokolatlan korlátozása nélkül – bevezethetnek a kiküldetések ellenőrzésére (lásd a 6.3. pontban). A végrehajtási irányelv 9. cikke ennek az esetjognak a kodifikációja, és noha megengedi további intézkedések bevezetését is, természetesen ez is csak a szolgáltatásnyújtás szabadságának tiszteletben tartása mellett történhet.

Az első lehetséges intézkedés a kiküldetés bejelentése a fogadó állam hatósága számára, legkésőbb a kiküldetés kezdete előtt. Ezt az irányelv alapján egyszerű nyilatkozatban, lehetőség szerint elektronikusan, a fogadó állam által meghatározott nyelven kell megtenni, az ellenőrzéshez szükséges, releváns információkra kiterjedően.<sup>323</sup> A bejelentés teljesítésére szinte minden tagállam egyszerűen kitölthető, online űrlapot biztosít, amely egyes országokban több nyelven is rendelkezésre áll.<sup>324</sup> Technikailag idejétmúlt megoldásnak tűnik, amikor a bejelentést e-mailben kell megküldeni (például word dokumentumban).<sup>325</sup> Ennek a kitöltése, elküldése is nehezkesebb, információbiztonsági szempontból is felvet aggályokat, ráadásul a fogadó hatóság általi feldolgozása, a beérkező bejelentések elemzése is jóval bonyolultabb. Végképp elavult a litván rendszer, ahol csak postai úton vagy faxon fogadják a bejelentéseket. A cseh, olasz és holland honlapok bár utalnak a bejelentési kötelezettségre, az oldalról nem derül ki annak teljesítési módja. Spanyolországban a bejelentés módja tartományi szinten meghatározott, ezért erről nem is ad felvilágosítást a nemzeti oldal. Természetesen ez utóbbi példák a tájékoztatás pontosságának hiánya miatt kifogásolhatók. Figyelmet érdemel továbbá, hogy több tagállam felmentést ad a rövid távú kiküldetések esetén a bejelentés alól.<sup>326</sup> Emellett egyes országokban a kilencven napot meghaladó kiküldetések esetén a munkavállalónak is be kell jelentkeznie a helyi hatóságoknál.<sup>327</sup>

A második adminisztratív intézkedés arra vonatkozik, hogy a kiküldő munkáltatók a munkaviszony alapidokumentumait a fogadó állam területén tartsák, illetve azokat felhívásra rendelkezésre bocsássák. A tagállam mérlegelésére bízott kérdés, hogy ezeket eredeti nyelven vagy fordításban, papír alapon vagy elektronikusan, csak a kiküldetés alatt, vagy bizonyos ideig utána is, illetve pontosan hol (kinél) kell tartani.<sup>328</sup>

---

<sup>322</sup> Végrehajtási irányelv 9. cikk (5) bek.

<sup>323</sup> Végrehajtási irányelv 9. cikk (1) bek. a) pont, (4) bek.

<sup>324</sup> A legtöbb tagállam (köztük Magyarország) elfogadja az angol nyelvű bejelentést. A dán oldalon négy, a luxembourgin három, a svédén hat nyelven lehet megtenni a bejelentést.

<sup>325</sup> Ezt alkalmazza Észtország, Írország és Portugália.

<sup>326</sup> Így Finnországban (az építőipar kivételével) és Svédországban az öt nap alatti, Spanyolországban pedig a nyolc napot nem meghaladó kiküldetéseknel a bejelentés mellőzhető. Litvániában csak a 30 napot meghaladó vagy építőipari kiküldetéseknel kötelező a bejelentés.

<sup>327</sup> Luxembourg, Szlovénia.

<sup>328</sup> Végrehajtási irányelv 9. cikk (1) bek. b–d) pontok.

Érdekes aszimmetria, hogy míg a tagállamok meglehetősen passzívak a tájékoztató honlapok és a releváns jogszabályok lefordítása tekintetében, a legtöbben mégis ragaszkodnak ahhoz, hogy a kiküldő munkáltató a fogadó állam nemzeti nyelvén bocsássa rendelkezésre a dokumentumokat.<sup>329</sup> A kiküldetések után általában egy-két évig írják elő a dokumentumok átadását a tagállamok, kirívó példa viszont a hét évet előíró észt, vagy a pontos időkorlátot nélkülöző spanyol szabályozás. A kiküldő munkáltató lehetőségeit is reálisan értékelőnek tűnik a lengyel előírás, amely szerint a dokumentumokat felhívásra öt munkanapon belül kell bemutatni, ami 15 munkanapra nő, ha a kiküldetés vége után (de még két éven belül) történik az ellenőrzés. Szintén ügyfélbarát megoldás a finn szabályozásban, hogy a dokumentumok bemutatására vonatkozó kötelezettség csak a 10 napot meghaladó kiküldetéseknél áll fenn.

A harmadik lehetőség, hogy a kiküldő munkáltató köteles kapcsolattartó személyt kijelölni, egyrészt a hatóságok, másrészt a szociális partnerek felé.<sup>330</sup> Az e kötelezettséget előíró tagállamok<sup>331</sup> e tekintetben meglehetősen megengedőek, a kapcsolattartóval szembeni egyedüli kötelezettség az, hogy belföldön elérhető legyen, de nem kell állampolgárnak (letelepedettnek) lennie. Némi súlyt adnak ugyanakkor a kijelölésnek az olasz szabályok, miszerint a kijelölés elmulasztása esetén az olasz megrendelőt tekintik kapcsolattartónak, illetve a finn hatóságok a megrendelőt is elmarasztalhatják, ha nem gondoskodtak kijelölt személyről. Ausztriában az adminisztratív kötelezettségek elmulasztásával szemben nem magát a munkáltatót, hanem a kapcsolattartásra kijelölt természetes személyt teszik felelőssé a hatóságok.

### 6.2.5. Jogorvoslati lehetőségek, felelősség

Az uniós jog szerint a tagállamoknak biztosítani kell, hogy a kiküldött munkavállaló a kiküldetésre vonatkozó uniós szabályokból eredő igényét közvetlenül a fogadó állam bírósága és hatóságai előtt is érvényesíthesse.<sup>332</sup> Számos tagállami honlap hallgat erről a lehetőségről,<sup>333</sup> vagy csak nagyon tömören utal a panasztétel lehetőségére, esetleg megadva a hatáskörrel rendelkező szervek elérhetőségeit.<sup>334</sup> Követendő példa lehet az osztrák oldal, amely részletes tájékoztatást ad az egyes igények kapcsán, bemutatva a hatáskörrel rendelkező szerveket és az érvényesíthető igényeket is, utalva az egyes alternatív eljárások különbségeire. Hasonlóan alapos tájékozódás csak a lengyel, portugál és svéd oldalon lehetséges.

Nem bizonyulnak informatívabbnak a nemzeti honlapok a munkáltatókkal szembeni lehetséges szankciók, különösen a fogadó munkáltatókat terhelő esetleges felelősség tekintetében sem. A végrehajtási irányelv lehetővé teszi, hogy tagállam rendelkezése alapján a kiküldő munkáltató mellett az ő közvetlen

---

<sup>329</sup> Lásd Ausztria (a díjazással összefüggő iratok kapcsán), Csehország, Lengyelország, Németország, Olaszország, Portugália és Spanyolország. Belgiumban és Lettországon csak a hatóság külön felhívására kell fordításról gondoskodni. A nemzeti honlapok alapján egyáltalán nincs kötelezettség a dokumentumokkal kapcsolatban Bulgáriában, Dániában, Írországon, Litvániában, Luxembourgon és Szlovéniában.

<sup>330</sup> Végrehajtási irányelv 9. cikk (1) bek. e–f) pontok.

<sup>331</sup> Ausztria, Belgium, Finnország, Franciaország, Hollandia, Lengyelország, Luxembourg, Magyarország, Portugália, Olaszország, Svédország.

<sup>332</sup> Irányelv 6. cikk, végrehajtási irányelv 11. cikk.

<sup>333</sup> Bulgária, Dánia, Egyesült Királyság, Finnország, Franciaország, Hollandia, Litvánia, Luxembourg, Spanyolország, Szlovénia.

<sup>334</sup> Belgium, Csehország, Észtország, Írország, Lettország, Magyarország, Málta, Németország, Olaszország.

megrendelője (a szolgáltatás fogadója) is felelős legyen a munkavállaló bérigényéért (a kiküldetési irányelv szerinti minimális bérszint erejéig). E biztosíték előírása az építőiparban kötelező, és a tagállam döntése szerint más hasonló célú intézkedések is bevezethetők. Kötelező azonban a fogadó felelősségére vonatkozó intézkedésekről tájékoztatást adni, a „legrelevánsabb nyelveken”.<sup>335</sup> Míg tehát az építőiparban kifejezetten kötelező ilyen intézkedéseket tenni, számos nemzeti honlap egyáltalán nem ad tájékoztatást a fogadó munkáltató lehetséges felelősségéről.<sup>336</sup> Ellenpéldaként ezúttal is osztrák oldal említhető, amely a mögöttes felelősségre való figyelmeztetés mellett részletes tájékoztatást nyújt a lehetséges bírságtételekről.

Az irányelvben külön nem nevesített, speciális intézkedéssel élt Dánia. Itt külön állami alapot hoztak létre a kiküldött munkavállalók bérigényeinek biztosítására, amelyet minden (kiküldő és belföldi) munkáltató hozzájárulásaiból finanszíroznak. Ha egy kiküldött munkavállaló nem jut hozzá a jogos járandóságához, azért az alap helytáll, a bérfizetést elmulasztó, jogsértő munkáltatók nevét pedig három évre nyilvánosságra hozzák. Jóval puhább az a finn előírás, miszerint a kiküldött munkavállaló és a munkáltatója közötti bérvita esetén a fogadó munkáltatónak meg kell keresnie a kiküldőt a követeléssel kapcsolatos információkért, amelyeket köteles továbbítani a munkavállaló felé.

### 6.2.6. Összegzés

A nemzeti honlapok áttekintésének tapasztalatait a következők szerint lehet összefoglalni. Miközben a tagállamok nem lépnek túl az uniós jog által megengedett ellenőrzési lehetőségeken, általában elnagyolt és hiányos a kiküldetésekre vonatkozó tájékoztatás. Különösen aggályosnak tartom, hogy a fogadó államban hatályos és a kiküldött munkavállalókra is irányadó kollektív szerződésekről sokszor olyan tagállamok sem adnak hivatalos és hiteles tájékoztatás, amelyekben egyébként a kollektív megállapodások szabályozó szerepe a jogszabályokéval egyenrangú, vagy akár fontosabb.<sup>337</sup>

### 6.3. A kiküldetést érintő korlátozások megengedhetősége

A kiküldő munkáltatóval szemben a fogadó államban csak olyan követelmény támasztható, amely megfelel a szolgáltatásnyújtás szabadságának. Ez pedig csak közrendi (közbiztonsági, közegészségügyi) okból korlátozható. Emellett be kell tartani az egyenlő bánásmód elvét is, azaz a szolgáltatás nyújtója tevékenységét ugyanazon feltételek mellett gyakorolhatja a fogadó tagállamban, mint amit e tagállam a saját polgáraival szemben megkövetel.<sup>338</sup> E tömör rendelkezések alapján a Bíróság gyakorlata részletes követelményrendszert dolgozott ki arra, hogy a szolgáltatásnyújtást érintő korlátozás fenntartható-e. Ez négy pillérré épül: (1) a szabályozás nem tehet különbséget a belföldi és a külföldi szolgáltatók között; (2) a korlátozás a közérdek

---

<sup>335</sup> Végrehajtási irányelv 12. cikk.

<sup>336</sup> Bulgária, Egyesült Királyság, Franciaország, Olaszország, Litvánia, Luxembourg.

<sup>337</sup> Hasonló álláspontot fogalmaz meg: HOUWERZIJL 2006, 197.

<sup>338</sup> Római Szerződés 56., 60. cikk.

védelmével igazolható legyen; (3) a korlátozás tényleges előnyt jelentsen; (4) a korlátozás az elérni kívánt céllal arányos legyen.<sup>339</sup>

Ez a teszt máig alkalmazandó. Az egyetlen terület, ahol ez az esetjog meghaladottá vált, a kiküldetési irányelv 3. cikk (1) bekezdésében felsorolt munkajogi szabályok köre. Az itt felsorolt tárgykörökben ugyanis a fogadó állam minden további nélkül alkalmazhatja saját jogát a kiküldött munkavállalóra. Az újabb bírói gyakorlatból pedig már azt is tudjuk, az alkalmazhatósági teszt alól mentesített irányelvi listát megszorítóan kell értelmezni, azt a tagállam nem bővítheti (lásd erről az 5. pontot).

Az alábbiakban áttekintem ennek a szolgáltatásnyújtás korlátozására vonatkozó tesztnek a kiküldetést érintő gyakorlatát.

### 6.3.1. Az egyenlő bánásmód követelménye

Magából az elsődleges jogból eredő alapelv, hogy a szolgáltatásnyújtás szabadsága nem korlátozható olyan módon, hogy az a szolgáltatók között állampolgárság vagy lakóhely alapján tesz különbséget.<sup>340</sup> Az első szempont tehát az, hogy a vonatkozó korlátozás egyaránt vonatkozik-e a belföldi és a más tagállambeli szolgáltatóra.

Például a Bíróság egy Németország elleni kötelezettségzegési eljárásban vizsgálta azt a nemzeti szabályt, amely a kölcsönzött munkavállalókat Németországba kiküldő külföldi vállalkozásokat különböző adatok bejelentésére kötelezte. Mivel a német honosságú munkáltatóknak csak jóval kevesebb adatot kellett bejelenteniük, a Bíróság megállapította, hogy ez a szabály objektív indok nélkül, a székhely helye szerint tesz különbséget a munkáltatók között, ezért ellentétes a közösségi joggal.<sup>341</sup> Hasonlóan, a Finalarte-esetben a Bíróság kimondta, hogy az adatszolgáltatási kötelezettség körében csak akkor tehető különbség a különböző honosságú munkáltatók között, ha ezt a munkáltatók közötti objektív különbségek indokolják, a közérdekkel igazolható (a hatósági ellenőrzés hatékonyságát szolgálja), és nincs kevésbé korlátozó megoldásra lehetőség.<sup>342</sup>

A diszkrimináció tilalma több esetben felmerült a kollektív szerződésekkel összefüggésben. Olyan nemzeti szabályok kerültek a Bíróság elé, amelyek valamilyen kedvezményt vagy éppen többletkötelezettséget eredményeztek a szolgáltatóknak, ám csak azoknak, amelyek egy bizonyos kollektív szerződés hatálya alatt álltak. Ez a feltétel azonban eltérő helyzetbe hozta a különböző honosságú szolgáltatókat. Az előbb említett Finalarte-esetben a német szabályok úgy rendelkeztek, hogy míg minden más tagállamban letelepedett (kiküldő) munkáltató kötelezően az építőipari kiterjesztett hatályú kollektív szerződés hatálya alá kerül, a belföldi munkáltatók csak akkor, ha tevékenységük legalább egy bizonyos részben építőipari jellegű. Így míg a külföldi szolgáltatóknak akkor is befizetést kellett teljesíteniük az e megállapodás szerinti szabadságalapba, ha csupán egyetlen kiküldött munkavállalót foglalkoztattak az építőiparban, addig a belföldiek ez alól mentesülhettek, ha nem kizárólag építőiparral foglalkoztak. A Bíróság ezt a szabályt egyértelműen

<sup>339</sup> A kritériumrendszer első összefoglalását lásd: Bizottság vs. Németország, C-205/84., para 27.; Säger, C-79/90., para. 15.

<sup>340</sup> EMSZ 61. cikk.

<sup>341</sup> Bizottság vs. Németország, C-490/04, para. 85–87.

<sup>342</sup> Finalarte, C-49/98. (egyesített ügyek), para. 70–74.



diszkriminatívnak minősítette.<sup>343</sup> Szintén a német építőipari kiterjesztett hatályú kollektív szerződést érintette a Portugaia Construcoes- eset. A Németországba kiküldött építőipari munkásokat foglalkoztató portugál cég azt kifogásolta, hogy a kollektív szerződésbe foglalt minimálbért a felek helyi szintű kollektív szerződésben csökkenthették. Márpedig ilyen megállapodást csak a belföldi munkáltatók tudtak kötni. Az egyenlő bánásmód sérelme miatt ezt a szabályt is jogellenes korlátozásnak minősítette a Bíróság.<sup>344</sup>

A kollektív szerződések kapcsán Németországgal szemben egy kötelezettségszegési eljárás is indult. A Bizottság által vitatott szabály csak akkor engedélyezte az építőiparban a munkaerő-kölcsönzési tevékenységet, ha a kölcsönzésre egy konzorcium tagjai vagy két építőipari cég között került sor, feltéve mindkét esetben, hogy az érintett cégek azonos kollektív szerződés hatálya alatt álltak. A Bizottság viszont rámutatott, hogy ezt a feltételt csak a Németországban székhellyel rendelkező munkáltatók tudják teljesíteni. A kölcsönzési szolgáltatáshoz szabott feltétel tehát minden munkáltatóra azonos volt, ám valójában lehetetlen volt a belföldön nem letelepedett szolgáltatók számára. Erre tekintettel a Bíróság megállapította a német szabály uniós jogba ütközését.<sup>345</sup> A Bíróság szerint tehát minden olyan feltétel a közösségi jogba ütközik, amelyet a más tagállamban letelepedett munkáltató elvileg vagy gyakorlatilag nem tud teljesíteni.<sup>346</sup>

A Bíróság már a kilencvenes évek elején rávilágított arra, hogy az elsődleges jog nemcsak az állampolgárságon alapuló diszkrimináció eltörlését kívánja meg, de minden olyan korlátozását is, ami ugyan egyaránt vonatkozik a fogadó állam polgáraitra és a más tagállambeliekre, ám mégis megtiltja, vagy valamilyen akadályozza a más tagállambeli szolgáltatásnyújtó tevékenységét a fogadó államban.<sup>347</sup> A későbbi ítéletek már következetes gyakorlatként hivatkoznak arra, hogy minden közvetett korlátozás tilos, amely megakadályozza, korlátozza, vagy kevésbé vonzóvá teszi a szolgáltatási tevékenységet a más tagállamban letelepedett szolgáltatásnyújtók számára.<sup>348</sup> A diszkrimináció tilalom e bővített értelmezése,<sup>349</sup> vagy másként a „piachoz való hozzáférés tesztje”<sup>350</sup> alapján a fogadó tagállam a munkáltatókra egyébként megkülönböztetés nélkül irányadó szabálya akkor tiltja, korlátozza, vagy teszi kevésbé vonzóvá szolgáltatásnyújtást, ha az költségekkel jár, és további adminisztratív és gazdasági terhet jelent.<sup>351</sup> Azt már nemzeti bíróságoknak kell megítélni, hogy egy adott korlátozás mikor éri el ezt a hatást. Így – mint majd a későbbi kritériumoknál is látni lehet – egy-egy korlátozás megengedhetőségének vizsgálata nagyon részletes elemzést kíván meg a nemzeti bíróságoktól.<sup>352</sup> A Bíróság viszont rámutatott, hogy a jelentéktelen korlátozás is

---

<sup>343</sup> C-49/98., para. 81–83.

<sup>344</sup> Portugaia Construcoes, C-164/93., para. 34–35.

<sup>345</sup> Bizottság vs. Németország, C-493/99., para. 19–22.

<sup>346</sup> DAVIES 2002, 303.

<sup>347</sup> Säger, C-79/90., para. 12.; Guiot, 272/94., para. 10.

<sup>348</sup> Lásd újabban például De Clercq, C-315/13., para. 53.

<sup>349</sup> SJÖDIN 2009, 30.

<sup>350</sup> COUNTOURIS–ENGBLOM 2015, 27.

<sup>351</sup> Mazzoleni, C-165/98. para. 24. Lásd még például C-49/98., para. 30.

<sup>352</sup> DAVIES 2002, 304. Mi sem bizonyítja ezt jobban, mint hogy az ominózus Viking-esetben (C-438/05) is a nemzeti bíróságnak kellett végül arról döntenie, hogy a vitatott kollektív fellépést lehetővé tévő nemzeti szabályozás a munkavállalók védelmének céljához képest arányos és annak előmozdítására alkalmas korlátozás-e (para. 80–81. és 85.).



tilos. A De Clercq-esetben a kiküldetés hatósági bejelentésére vonatkozó belga szabály annak ellenére korlátozásnak minősült, hogy csak néhány információ közlését kívánta meg, a bejelentésnek csak deklaratív szerepe volt (a hatóság nem tilthatta meg a kiküldött munkavállalók fogadását), és a kiküldő munkáltató mulasztása esetén a bejelentést a fogadó munkáltató is teljesíthette.<sup>353</sup>

Az egyenlő bánásmód elvéből vezette le a Bíróság az átláthatóság követelményét is. Az UNIS-ügyben az volt a kérdés, hogy összeegyeztethető-e a szolgáltatásnyújtás szabadságával, ha a nemzeti hatóság olyan kollektív szerződés hatályát terjeszti ki az egész ágazatra, amelyben az aláíró felek egy bizonyos szolgáltatót bíztak meg a munkavállalók kötelező kiegészítő biztosítási rendszerének kezelésével. A Bíróság abból indult ki, hogy a diszkrimináció tilalma a más tagállambeli szolgáltatók számára is nyitott versenyt követel meg, továbbá ellenőrizhető, pártatlan odaítélést. Egy nem nyilvános folyamatban ugyanis a külföldi szolgáltatók, akik szintén versenybe szállnának a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók részére e szolgáltatás nyújtásáért, még csak az érdeklődésüket sem tudják kifejezni a megrendelők felé. Mivel a konkrét esetben ez az átláthatóság hiányzott, a Bíróság megállapította, hogy az illetékes miniszter kiterjesztő határozata sértette a szolgáltatásnyújtás szabadságát.<sup>354</sup>

### 6.3.2. A korlátozást igazoló közérdek

A szolgáltatásnyújtás szabadsága szempontjából meghatározó kérdés, hogy a Bíróság mit fogad el olyan közérdeknek, amelyre tekintettel az adott szolgáltatás korlátozható. Nyilvánvaló, hogy közérdekre hivatkozás nélkül a szolgáltatás korlátozása biztosan ellentétes az uniós joggal.<sup>355</sup> Különösen ellentmondásos, amikor a tagállamok a kiküldetés korlátozásának igazolásaként a kiküldött munkavállaló védelmére hivatkoznak.<sup>356</sup> Azaz a kiküldetéssel kapcsolatos adminisztratív szabály (például engedély vagy bejelentés megkövetelése), vagy egy munkajogi rendelkezés (például a minimálbér) alkalmazása a kiküldött munkavállaló szociális védelme érdekében szükséges. Davies ezzel összefüggésben rámutat, hogy a kiküldött munkavállaló védelme sokkal inkább a kiküldő tagállam érdeke lenne. A fogadó tagállam a kiküldetéssel érintett szektorban működő saját munkáltatói, illetve ott dolgozó munkavállalói védelmében érdekelt, de miért lenne érdeke megvédeni a kiküldött munkavállalót is?<sup>357</sup> Nem véletlen, hogy a tagállamok a kiküldött munkavállaló védelmére hivatkozással sokszor olyan szabályokat próbálnak meg igazolni, amelyek egyértelműen a saját gazdasági érdekeiket védik. Márpedig a Bíróság következetes gyakorlata alapján a szolgáltatásnyújtás szabadságának korlátozása gazdasági célokkal, különösen a hazai vállalkozások védelmével nem igazolható.<sup>358</sup> Sőt, éppen ellenkezőleg: minél messzebb áll a hivatkozott közérdek a gazdasági érvektől, annál

<sup>353</sup> C-315/13., para. 61. A jelentéktelen korlátozások tilalmát lásd még: ACO, C-80/13., para. 42.

<sup>354</sup> UNIS, C-25-26/14., para. 36–39., 45.

<sup>355</sup> Például a Bizottság vs. Belgium esetben (C-397/10.) Belgium egyáltalán nem hivatkozott a korlátozó szabályokat igazoló közérdekre, így a korlátozások jogellenesnek bizonyultak.

<sup>356</sup> Lásd például C-49/98., para. 33.; C-165/98., para. 27.; Arblade, C-369/96., para. 36.

<sup>357</sup> DAVIES 2002, 302.

<sup>358</sup> Lásd például C-49/98., para. 39., C-164/98., para. 26.

nyitottabb a Bíróság az elfogadására.<sup>359</sup> Ezért a Bíróság különösen szigorúan vizsgálja, hogy a szolgáltatásnyújtás szabadságát korlátozó szabály valóban a munkavállalók védelmére irányul-e.

Jól szemlélteti a leírtakat az 1982-es Seco-ítélet. A tényállás szerint 1974–77 között két francia építőipari cég küldött ki munkavállalókat Luxembourgba. A munkavállalók harmadik országbeli állampolgárok voltak, akik Franciaországban rendezett munkaviszonnyal és társadalombiztosítási jogviszonnyal is rendelkeztek. A luxembourgi hatóságok azt kifogásolták, hogy a két francia munkáltató nem volt hajlandó e munkavállalók után Luxembourgban is megfizetni a társadalombiztosítási járulékokat. A fogadó állam szabályai szerint ugyanis a munkáltatói járulékokat ebben az esetben is kötelező volt megfizetni. Ezért ugyan ellátást a luxembourgi társadalombiztosítás nem nyújt, ám – a fogadó állam állítása szerint – ez szükséges ahhoz, hogy a belföldi vállalkozások ne külföldről toborozzanak munkaerőt, illetve hogy garantálni lehessen a belföldi minimálbér megfizetését. A Bíróság rámutatott, hogy a vitatott szabály olyan munkavállalók után írja elő a járulékfizetést, akik a kiküldő munkáltató államában már biztosítottak. A kétszeres járulékfizetés diszkriminatív helyzetbe hozza a kiküldő munkáltatókat, ami így nem lehet eszköze a harmadik állambeli munkavállalók ellenőrzésének. Másrészt, mivel e járulékfizetéshez nem társul szolgáltatás, a munkavállalók védelme sem lehet indok. Végül, a járulékfizetési kötelezettség nyilvánvalóan nem mozdítja elő a minimálbér tiszteletben tartását, a két kötelezettség ugyanis egymástól független. Így a Bíróság megállapította a szolgáltatásnyújtás tiltott korlátozását.<sup>360</sup>

Az érintett munkát végző védelmét közérdekként a Bíróság már az 1979-es Wesemael-ügyben elfogadta.<sup>361</sup> Ez az igazolás azóta is számos esetben felmerül,<sup>362</sup> és ha sokszor nem vitathatóan van is ilyen célja az eljárás alapjául szolgáló szabálynak, a teszt további elemeinek (különösen az arányosság követelményének) ritkán felel meg. Például a Bizottság egy kötelezettségszegési eljárásban arra hivatkozott, hogy nem igazolható a munkavállalók védelmével az a német előírás, amely arra kötelezte az építőiparba kölcsönző kölcsönbeadókat, hogy bizonyos dokumentumokat német nyelven őrizzenek az építkezés helyszínén. Az érintett dokumentumok a munkaszerződés, a bérelszámolás, a munkaidő-kimutatás és a bérkifizetésről készült kimutatások voltak. Ezeket a tényleges foglalkoztatás teljes ideje alatt és legalább az építkezés befejezéséig, de legfeljebb két évig kellett az építkezés helyszínén tartani. A német kormány szerint erre a szabályra azért volt szükség, hogy az ellenőrzést végző hatóságok el tudják végezni a munkájukat a más tagállamokból kikölcsönzött munkavállalók vonatkozásában is. A Bíróság elfogadta ezt az érvelést, és a korlátozást a hatékony hatósági ellenőrzés fontos eszközének tekintette, ami a munkavállalók védelméhez szükséges. Az ítélet szerint az ellenőrző hatóság tisztviselőitől ugyanis nem várható el, hogy a kiküldött munkavállalók nyelvét beszéljék. Másfelől a lefordítandó dokumentumok általában rövidek, sablonok alapján készülnek, így a feltétel teljesítése nem jelent aránytalan terhet a munkáltatók számára. Végül az ítélet arra is utalt, hogy a jog akkori állása szerint a védelem biztosítására nem volt alternatív megoldás.<sup>363</sup>

---

<sup>359</sup> WEATHERILL 2014, 32.

<sup>360</sup> Seco, C-62-63/81., para. 9–14.

<sup>361</sup> Wesemael, C-110- 111/78., para. 28.

<sup>362</sup> Újabbán lásd, RegioPost, C-115/14., para. 70., Bundesdruckerei, 549/13., para. 31.

<sup>363</sup> Bizottság vs. Németország, C-490/04., para. 71., 79.

Ellenpéldaként, nem fogadta el a Bíróság a munkavállalók védelmét mint közérdeket annak a német szabálynak az igazolására, amely szerint a közbeszerzési szerződést kötő vállalkozónak – alvállalkozóira is kiterjedően – vállalnia kell, hogy tiszteletben tartja az adott ágazatra vonatkozó minimális órabért. A konkrét esetben a teljesítésben részt vevő lengyel alvállalkozó ráadásul kizárólag Lengyelországban végezte volna a feladatot, tehát kiküldetésre nem is került volna sor (azaz csak határon átnyúló szolgáltatás valósult volna meg, munkavállalók mozgása nélkül). A Bíróság leszögezte, hogy a korlátozás nem igazolható, mivel az érintett munkavállalók védelméről megfelelően gondoskodik a minimálbérre vonatkozó lengyel szabályozás, illetve a korlátozás egyébként sem vonatkozik minden munkavállalóra, csak azokra, akiket közbeszerzési szerződés teljesítése körében foglalkoztatnak.<sup>364</sup> Ez egyben azt is jelenti, hogy ha nem kerül sor a munkavállalók mozgására, a munkáltató szabadon élvezheti annak előnyét, hogy a székhelye szerinti állam joga kedvezőbb költségeket jelent, mint azon a tagállamé jelentene, ahová szolgáltat.<sup>365</sup>

### 6.3.3. A duplikáció tilalma

A Bíróság már 1978-ban, a *Wesemael-ügyben*<sup>366</sup> egy további feltételt is meghatározott ahhoz, hogy az egyébként közérdekkel igazolható korlátozást el lehessen fogadni. Eszerint figyelemmel kell lenni arra, hogy a korlátozást igazoló közérdek védelme a másik (a kiküldő) tagállam szabályaival is megfelelően megvalósulhat. Tehát a más tagállamban letelepedett szolgáltatóval szemben csak akkor követelhető meg a fogadó tagállam előírásainak való megfelelés, ha hasonló célú szabályoknak a szolgáltató a székhely szerinti országban nem volt köteles eleget tenni (duplikáció tilalma). A konkrét esetben a Bíróságnak arról kellett döntenie, hogy ellentétes-e a közösségi joggal az a belga szabály, amely értelmében egy francia közvetítő cég Belgium területére csak a belga hatóságok által kiadott engedély birtokában közvetíthetett előadóművészeket. A Bíróság leszögezte, hogy az ilyen előírás sérti a szolgáltatásnyújtás szabadságának elvét, ha az engedély kiadásánál a szolgáltató székhelye szerinti tagállamban összehasonlítható szabályoknak a szolgáltató már eleget tett, és ott a közvetítő iroda teljes tevékenységét megfelelően ellenőrzi.<sup>367</sup> A Webb-eset ugyanezt megerősítette a munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában is. A brit kölcsönbeadóval szemben a fogadó országban, Hollandiában újabb engedélyezési eljárásnak nem lehetett létjogosultsága abban a körben, amely megfeleltethető a brit eljárás követelményeivel.<sup>368</sup>

A fenti elvi alapokon nyugszik a Bíróság azon gyakorlata is, amely szerint ha egy harmadik országbeli állampolgár az egyik tagállamban jogszerűen tartózkodik és dolgozik, akkor e személy más tagállambeli kiküldetéséhez a fogadó állam nem köthet ki munkavállalási engedélyt.<sup>369</sup> A Bíróság később is megerősítette, hogy a munkavállaló védelme és a munkaerőpiac zavartalansága mint közérdek azzal is előmozdítható, ha

---

<sup>364</sup> Bundesdruckerei, C-549/13., para. 32–33.

<sup>365</sup> VERSCHUEREN 2015, 133., 149.

<sup>366</sup> C-110 és 111/78. egyesített ügyek.

<sup>367</sup> C-110 és 111/78. egyesített ügyek para. 28. és 30.

<sup>368</sup> C-279/80. para. 20.

<sup>369</sup> Vander Elst, C-43/93., para. 25.

– engedélyezés helyett – a harmadik országbeli kiküldött munkavállaló foglalkoztatását csak bejelentéshez köti a fogadó tagállam.<sup>370</sup>

A kiküldő tagállam szabályainak figyelembevétele az évek során számos tényállásban felmerült. A Bizottság vs. Luxembourg-esetben a Bíróság felesleges duplikációnak találta annak megkövetelését, hogy a kiküldött munkavállalók a 91/533/EGK irányelvnek megfelelő tájékoztató levelet kapjanak a munkáltatótól, hiszen ezt a kiküldő tagállam joga is biztosan előírta.<sup>371</sup> A Bizottság vs. Olaszország-esetben tiltott duplikációt jelentett, hogy az olasz szabályok a munkaerő-kölcsönzés feltételeként attól függetlenül követeltek meg egy olaszországi pénzügyi letét biztosítását, hogy a kölcsönbeadó a székhelye szerinti tagállamban is köteles lehetett vagyoni letét biztosítására.<sup>372</sup> Végül a duplikációtillalom sajátos esetének tekinthető a Laval-eset is, amennyiben a Bíróság azt is kifogásolta, hogy a svéd szabályok nem védik békekötelemmel azt az esetet is, amikor a kiküldő munkáltatónak a saját tagállamában van kollektív szerződése.<sup>373</sup>

#### 6.3.4. A tényleges előny követelménye

Ha a szolgáltatásnyújtás korlátozása nem sérti az egyenlő bánásmódot, a közérdekkel igazolható, nem ismétli a kiküldő tagállam szabályozását, akkor a megengedhetőséghez kapcsolódó következő feltétel az, hogy a korlátozás tényleges előnyt jelentsen. Például ha a korlátozás indoka a munkavállaló védelme, akkor a korlátozó szabály valóban járuljon hozzá a munkavállaló jogainak biztosításához.

Ez az új szempont először az 1999-es Arblade-esetben tűnt fel, amit aztán a Bíróság következetesen beépített joggyakorlatába. Az esetben többek között az volt kérdéses, hogy a Belgiumban dolgozó építőmunkások után köteles-e a kiküldő munkáltató úgynevezett időjárási és lojalitási hozzájárulást fizetni, amelyeket – az építőipari munka hátrányainak kompenzálására – egy kiterjesztett hatályú kollektív szerződés írt elő. A Bíróság ezt a kettős feltétellel tartotta elfogadhatónak, hogy ez valóban hozzátesz a munkavállalók szociális védelméhez, és a kiküldő munkáltató székhelye szerinti államban a munkáltató nem teljesített lényegében azonos kötelezettséget. E kérdéseket a nemzeti bíróságnak kell megvizsgálnia.<sup>374</sup>

A Mazzoleni-eset jól rávilágít arra, hogy egy konkrét tényállás mellett igen nehéz lehet megállapítani, vajon a fogadó állam szabálya tényleges előnyt jelent-e a kiküldött munkavállalók részére. Itt a Bíróságnak arról kellett állást foglalnia, hogy a Franciaországból Belgiumba kiküldött munkavállalóra kell-e alkalmazni a belga szabályok szerinti minimálbért, ha annak összege ugyan magasabb, mint ami a munkavállalónak a francia jogszabályok alapján járna, de a közterhek figyelembevételével összességében már a francia jog a kedvezőbb. A Bíróság megállapította, hogy ebben az esetben az azonos szintű védelem az eset összes

---

<sup>370</sup> Bizottság vs. Luxembourg, C-445/03., para. 31., 46.; Bizottság vs. Németország, C-244/04., para. 41., Bizottság vs. Ausztria, C-168/04., para. 52., 57., Essent, C-91/13., para. 57–59.

<sup>371</sup> Bizottság vs. Luxembourg, C-319/06., para. 41. és 60. Hasonló okokból utasította el a részmunkaidős és határozott idejű munkaviszony egyes szabályainak kiterjesztését is, hiszen ezek is harmonizált területek (para. 60.)

<sup>372</sup> Bizottság vs. Olaszország, C-279/00., para. 30., 33–34.

<sup>373</sup> Laval, C-341/05., para. 116–120.

<sup>374</sup> Arblade, C-369-376/96., para. 52–54.

körülményei, így a bérezés, adózás és társadalombiztosítási szabályok együttes figyelembevétele alapján állapítható csak meg.<sup>375</sup> Ugyanígy a Portugaia Construcoes-esetben csak a tényleges előny követelménye mellett tartotta elfogadhatónak, hogy a Németországba kiküldött portugál építőmunkásokra a helyi kollektív szerződés szerinti minimálbért kelljen alkalmazni.<sup>376</sup> (Mindkét esetben a kiküldetési irányelv hatálybalépése előtti tényállásról volt szó!)

A tényleges előny követelménye volt kérdéses annál a német szabálynál is, amely a minimálbér-szabályok betartásáért a kiküldő tagállambeli alvállalkozó és a hazai fővállalkozó egyetemleges felelősségét állapította meg. A nemzeti bíróság ezzel kapcsolatban kétségeit fejezte ki, mivel a németül nem beszélő, a német jogot nem ismerő más tagállambeli munkavállalók erre alapozva aligha tudnak igényt érvényesíteni, ha már hazatértek saját államukba. A Bíróság azonban nem osztotta ezeket az aggályokat, rámutatva, hogy az eredetileg kötelezett munkáltató mellé egyetemlegesen kötelezett másik – általában fizetőképesebb – adóst állító szabály tényleges előnyt jelent a munkavállalóknak.<sup>377</sup>

### 6.3.5. Az arányosság követelménye

A Bíróság a fenti kritériumoknak megfelelő korlátozásokat még egy vizsgálatnak veti alá. Azt is megköveteli ugyanis, hogy a honosságra tekintet nélkül alkalmazandó, a közérdek alapján szükséges, a munkavállalóknak tényleges előnyt nyújtó korlátozás – az összes releváns tényező alapján – ne legyen aránytalan az elérni kívánt célhoz képest. Például a munkavállaló védelmével indokolt korlátozás esetén ez a szolgáltatót terhelő adminisztratív és gazdasági terhek, valamint a munkavállalót védő magasabb szociális védelem összevetését jelenti, figyelemmel arra, hogy a munkavállaló milyen védelmet élvez a munkáltatója székhelye szerinti tagállam szabályai alapján.

A Franciaországból Belgiumba kiküldött munkavállalónak fizetendő minimálbérrel kapcsolatos Mazzoleni-esetben a Bíróság hangsúlyozta, hogy bizonyos esetekben a munkavállaló védelme érdekében nem szükséges és azzal nem is arányos a fogadó ország minimálbérre vonatkozó szabályainak alkalmazása. Ilyen esetnek ismerte el, amikor a munkavállalók rendszeresen hol a határ egyik, hol a másik oldalán dolgoznak. Ilyenkor ugyanis munkabérüket szinte óránként eltérően kellene számolni, amely az azonos munkát végző, azonos működési helyhez kötődő munkavállalók között eltérő bérezéshez vezetne. Ez nemcsak feszültségekkel járna a munkavállalók között, de akár a kollektív szerződéseket is meggyengítheti. Figyelembe véve, hogy a két tagállam szabályai alapján a munkavállaló bérezésére összességében hasonló szabályok irányadóak, a fogadó ország minimálbérének alkalmazása olyan aránytalan teherrel járna a munkáltató számára, amely mellett a korlátozás nem fenntartható.<sup>378</sup>

---

<sup>375</sup> Mazzoleni, C-165/98., para. 36–39.

<sup>376</sup> Portugaia Construcoes, C-164/93., para. 26., 29.

<sup>377</sup> Wolf&Müller, C-60/03., para. 17., 40.

<sup>378</sup> C-165/98. para. 30., 36.

Összességében tehát egy korlátozás az aránytalanságára tekintettel akkor is lehet jogellenes, ha egyébként tényleges előnyt nyújt a munkavállalónak.<sup>379</sup> Másként megfogalmazva, nem írható elő a fogadó állam szabályának alkalmazása, ha a kiküldött munkavállalónak biztosított előny (vagy más közérdek) nincs arányban azzal a hátránnyal, amit a kiküldő vállalkozás visel, és amely így korlátozza a szolgáltatások szabad áramlását.

A legaránytalanabb korlátozás a Bíróság gyakorlata alapján az, ha a fogadó állam egy adott szolgáltatás nyújtásához belföldi székhelyet követel meg. Ez ugyanis nem más, mint a szolgáltatásnyújtás szabadságának tagadása.<sup>380</sup> A Bizottság vs. Olaszország-esetben az olasz jog megkövetelte, hogy a kölcsönbeadó Olaszországban székhellyel vagy telephellyel rendelkezzen. A Bíróság ítéletében leszögezte, hogy a szolgáltatás nyújtójával szemben belföldi székhely megkövetelése a legdirektebb korlátozás, amely a szolgáltatásnyújtás szabadságát érheti, ezért az csak akkor fogadható el, ha ez elengedhetetlen feltétele a közérdekkel indokolt cél elérésének. Ilyen körülményt a jelen esetben nem látott.<sup>381</sup> Azonos alapokon állapította meg a Bíróság annak a korábbi magyar szabálynak az uniós jogba ütközését, amely szerint munkaerő-kölcsönzési tevékenységet csak belföldön székhellyel rendelkező kölcsönbeadók nyújthattak.<sup>382</sup>

Az arányosság vizsgálata rendre felmerült azokkal az adminisztratív előírásokkal szemben, amelyeket a fogadó állam követel meg a kiküldött munkavállalók foglalkoztatásához.<sup>383</sup> Az Arblade-esetben a Bíróság kifejtette, hogy a fogadó tagállam megkövetelheti a kiküldő munkáltatótól bizonyos foglalkoztatási dokumentumok elérhetővé tételét. Nem arányos korlátozás viszont, ha ezeket kötelező a munkavégzés helyén, vagy egy előre meghatározott természetes személy belföldi címén tartani, a kiküldetés kezdetétől a befejezését követő öt évig. A hatékony hatósági ellenőrzések ezzel szemben azzal is biztosíthatók, ha a kiküldő munkáltató az általa választott belföldi helyen (akár az egyik kiküldött munkavállalónál) elérhetővé teszi a dokumentumokat, vagy észszerű időn belül vállalja azok bemutatását.<sup>384</sup> Nem ütközött viszont az arányosság követelményébe az a tagállami szabály, amely szerint a foglalkoztatási dokumentumokat a kiküldetés végeztével kellett megküldeni a fogadó tagállam hatóságainak.<sup>385</sup>

A kiküldött munkavállalók belföldi foglalkoztatásához természetesen hatósági engedély nem követelhető meg, ám az esetjog szerint a kiküldetés pusztán bejelentése is lehet aránytalan korlátozása a szolgáltatásnyújtás szabadságának. A Santos Palhota-esetben a Belgiumban dolgozó portugál szerelők csak úgy kezdhették meg kiküldetésüket, ha a kiküldő munkáltató előzőleg regisztrációs számot kért részükre a belga hatóságoktól. A hatóságnak ugyan nem volt mérlegelési jogköre ennek kiadására, viszont a kérelmeket

---

<sup>379</sup> DAVIES 2002, 305.

<sup>380</sup> A szolgáltatási irányelv szerint a tagállamok nem követelhetik meg más tagállamban letelepedett szolgáltatóktól, hogy a területükön telephellyel rendelkezzenek. Lásd 2006/123/EK irányelv 16. cikk (2) bek. a) pont.

<sup>381</sup> C-279/00. para. 17–18., 22. és 25.

<sup>382</sup> Rani, C-298/09., para. 29., 56.

<sup>383</sup> A kapcsolódó joggyakorlatot a Bizottság is összefoglalta, lásd COM(2006)159.

<sup>384</sup> C-369-376/96., para. 65., 77. Ugyanezen elvi alapokból minősítette aránytalan korlátozásnak a Bíróság azt a luxembourgi szabályt, ami szerint a foglalkoztatási dokumentumokat a kiküldő munkáltató belföldön lakó képviselőjénél kell tartani, meghatározatlan ideig. Bizottság vs. Luxembourg, C-319/06., para. 91–95.

<sup>385</sup> Santos Palhota, C-515/08., para. 58–59.



elegendő volt öt munkanapon belül teljesíteni. A Bíróság rámutatott, hogy mivel a regisztrációs szám nélkül a kiküldetést nem lehetett megkezdeni, ez a sürgős szolgáltatásokat ellehetetlenítő, aránytalan korlátozást jelentett.<sup>386</sup>

### 6.3.6. Összegzés

A kiküldetések és a szolgáltatásnyújtás szabadsága kapcsolatát érintő joggyakorlat áttekintése után látható igazán az 1999 végén hatályba lépett kiküldetési irányelv jelentősége. A 3. cikkében szereplő, a „kemény mag” körébe sorolt munkafeltételek tekintetében ugyanis világossá vált, hogy azokat a fogadó tagállam minden további vizsgálat nélkül alkalmazhatja a kiküldött munkavállalóra.<sup>387</sup> Jól mutatja ennek jelentőségét az említett Mazzoleni- és Portugaia Construcoes-eset (mindkettő tényállása még a kiküldetési irányelv hatálybalépése előtti). A Bíróság az elsődleges jog alapján csak nagyon szigorú feltételekkel találta a szolgáltatásnyújtás szabadságával összeegyeztethetőnek, hogy a fogadó állam a minimálbérre vonatkozó rendelkezéseit a kiküldött munkavállalókra is alkalmazza. Ehhez képest az irányelv ezt minden további nélkül lehetővé teszi valamennyi tagállam számára. Míg tehát a Bíróság aránytalan korlátozásnak látta, hogy a fogadó állam minimálbér-szabályát egy rövid tartamú kiküldetésre is alkalmazni kelljen, az irányelv alapján ezt megkövetelhetik a tagállamok.<sup>388</sup> Ebből a szempontból különösen ellentmondásos, hogy az irányelv megalkotásának jogalapja a szolgáltatások szabad áramlása. Jól láthatóan ugyanis éppen hogy megköti ezt a szabadságot, a legalapvetőbb munkajogi szabályok érvényesítése érdekében.<sup>389</sup>

A kiküldetésekkel kapcsolatos joggyakorlat az irányelv hatálybalépése után két részre osztható. A nem munkajogi jellegű korlátozások (adminisztratív előírások, hatósági ellenőrzések szabályai) tekintetében továbbra is irányadó maradt a fentiekben kifejtett teszt.<sup>390</sup> A munkajogi szabályok alkalmazása vonatkozásában pedig a kiküldetési irányelv irányadó, azzal, hogy az újabb gyakorlat fényében a kiküldött munkavállalóra kiterjesztendő munkafeltételek 3. cikkben felsorolt listája gyakorlatilag nem bővíthető.

---

<sup>386</sup> C-515/08., para. 52.

<sup>387</sup> BARNARD 2012, 228.

<sup>388</sup> Riesenhuber joggal veti fel, hogy az irányelv legfontosabb szabálya éppen ezért a minimálbér alkalmazását lehetővé tévő rendelkezés. RIESENHUBER 2012, 205.

<sup>389</sup> MALMBERG 2011, 36.; KILPATRICK 2012, 232.

<sup>390</sup> A Bíróság több esetben hangsúlyozta, hogy a kiküldetési irányelv csak bizonyos munkafeltételek koordinálására irányul, de nem érinti a kiküldetéssel kapcsolatos adminisztratív kötelezettségeket és ellenőrzési kérdéseket, amelyekre csak az elsődleges jog és az arra épülő joggyakorlat irányadó. Lásd C-515/08., para. 26–28.; C-315/13., para. 46–47.



# 7. KIKÜLDÖTT MUNKAVÁLLALÓK A MAGYAR MUNKAJOGBAN

## 7.1. A kiküldetés fogalma a magyar jogban

Kevés olyan fogalom van a magyar munkajogban, ami annyira bonyolult lenne, mint a kiküldetés. Ez a kifejezés ugyanis kétféle értelemmel bír a munkajogban, de mást jelent a társadalombiztosítási szabályokban és az adójogban is. E fogalmi kaleidoszkóp ráadásul a gyakorlatban ugyancsak sokszor előforduló tényállásra vonatkozik, így szinte minden munkáltató találkozik ezekkel a helyzetekkel, valamelyik jogterület kapcsán.

A magyar munkajog kiküldetésnek tekinti azt az esetet, amikor a munkavállaló átmenetileg, a munkáltató utasítására nem a munkaszerződése szerinti helyen végez munkát. Ez a munkaviszony teljesítése szempontjából kivételes helyzet, hiszen a munkavállaló alapvetően a munkaszerződésben foglalt földrajzi keretek között köteles munkát végezni, illetve a munkáltató rendelkezésére állni.<sup>391</sup> A foglalkoztatás rugalmassága érdekében engedi meg a szabályozás, hogy a közös megegyezéssel kijelölt, szerződéses munkahelytől a munkáltató egyoldalúan mégis eltérjen. Erre azonban csak ideiglenesen és csak bizonyos védelmi szabályokra tekintettel, mindenekelőtt a felmerülő költségek megtérítése mellett van lehetőség.<sup>392</sup>

Az uniós jogi küldetés fogalommal ez a jogintézmény részben átfedésben lehet. A munkáltató utasításával kijelölt, a szerződéstől eltérő munkavégzési hely ugyanis lehet egy másik tagállamban is, amely esetben az irányelv értelmében vett kiküldetésről is szó van (ha a külföldi munkavégzés szolgáltatásnyújtás keretében történik). Ez azonban nem szükségszerű. A munkaszerződéstől eltérő helyen való foglalkoztatás ugyanis irányulhat belföldre vagy nem uniós tagállam területére is, illetve az uniós jogi értelemben vett kiküldetés nemcsak a munkáltató utasításán, hanem a felek megállapodásán is alapulhat. Ha a más tagállambeli munkavégzés meghaladja az évi 44 munkanapot, akkor az a hatályos szabályok alapján egyoldalúan nem is rendelhető el, csak a munkavállaló beleegyezésével lehetséges.

---

<sup>391</sup> Lásd ez azt elvet a bírói gyakorlatban: BH2004. 387, BH2002. 243, EBH1999. 142.

<sup>392</sup> A szocialista munkajog még jóval megengedőbb volt a munkaszerződéstől eltérő munkahely előírása kapcsán. A szabályozás ugyanis nem tekintette a munkaszerződés módosításának, ha a dolgozót a vállalat az állandó munkahelyén kívüli munkavégzésre kötelezte. Ezt a munkáltató időkorlát nélkül, de költségtérítés mellett rendelhette el [a Munka Törvénykönyvéről szóló 1951. évi 7. törvényerejű rendelet 27. §, 71. §; a Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény 35. § (3) bek.]. A rendszerváltás utáni szabályozás szakított ezzel a megoldással, és csak különösen indokolt esetben tette lehetővé a szerződéses munkahelytől való egyoldalú eltérést. Ennek időbeli korlátja évente két hónap (2001-től 44 munkanap) volt [a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 105. §, Mt. 53. §]. Magát a kiküldetés kifejezést egyébként a hatályos Mt. már nem használja, de a szakirodalomban máig élő ez a fogalom.

Terjedelmi okokból a kiküldetés adójogi és társadalombiztosítási fogalmára részletesen nem térek ki.<sup>393</sup> A sokszínű fogalomhasználatból az alábbiakban csak azzal foglalkozom, hogyan jelenik meg a magyar munkajogban az uniós jogi értelemben vett kiküldetés.

## 7.2. A magyar munkajog területi hatálya és a kiküldetés

Az 1992. évi Mt. a kiküldetést úgy tekintette, hogy az nem változtatja meg a rendszeres munkavégzés helyét. Így hatálya kiterjedt arra a munkaviszonyra is, amelynél a magyar munkáltató munkavállalója a munkát külföldön, kiküldetésben végezte, ugyanakkor nem vonta hatálya alá, ha a külföldi munkáltató munkavállalója dolgozott kiküldetésben belföldön.<sup>394</sup> Ezek a szabályok az Mt. jogharmonizációs célú módosításával 2001. július 1-jével változtak. Bár a jogalkotó kimondottan a kiküldetési irányelvre tekintettel alakította ki a szabályokat és a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás eseteit is,<sup>395</sup> a kiküldetés fogalmának áttételése alapvetően téves volt. A törvény ugyanis a kiküldetés uniós jogi fogalmát a kiküldetés, kirendelés vagy munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzéssel azonosította.<sup>396</sup> 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.<sup>397</sup>

A hatályos magyar munkajog területi hatályára vonatkozó szabályok összhangban vannak a Rendelettel, hiszen az Mt. ez utóbbiakra 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.<sup>398</sup> Így a nemzetközi elemet tartalmazó tényállásoknál elsősorban a felek jogválasztása, ennek hiányában a Rendelet szerinti kapcsoló szabályok 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. A magyar munkajogban is kétséges ugyanakkor az „imperatív rendelkezések” meghatározása, ehhez normatív vagy a bírói gyakorlattól származó iránymutatás egyáltalán nincs.<sup>399</sup>

---

<sup>393</sup> A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 3. § 11. pont.; a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény 11. § (2) bek. a) pont.

<sup>394</sup> 1992. évi Mt. 1. § (1) és (4) bek.

<sup>395</sup> Lásd a 2001. évi XVI. törvény miniszteri indokolását.

<sup>396</sup> 1992. évi Mt. 1. § (4) bekezdés 2001. július 1-je utáni szövege és 106/A. §.

<sup>397</sup> BERKE–KISS 2017, lásd a 295. §-hoz fűzött magyarázatot.; ZACCARIA–PRUGBERGER 2018, 18.; KISS–KAJTÁR 2009, 96–98.

<sup>398</sup> 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 Rendelettel, hiszen az a kollektív munkajogi kérdésekre nem terjed ki.

<sup>399</sup> Rendelet 8. és 9. cikk. A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Met.) is csak annyit rögzít, hogy e törvény hatálya kiterjed az Mt. hatálya alá nem tartozó munkáltatóra, a nemzetközi magánjog szabályai szerint imperatív rendelkezések, valamint azon jogszabályi rendelkezések tekintetében, amelyekről az Mt. szabályai szerint megállapodás útján nem lehet eltérni [Met. 1. § (2a) bek.]. A két kategóriát 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.

### 7.3. A kiküldetés uniós fogalmának téves átültetése

Az Mt. hatályára vonatkozó rendelkezésekhez képest kivételként értelmezendő a kiküldött munkavállalókra alkalmazandó jogról szóló 295. §. Ezekben az esetekben ugyanis nincs rendszeres munkavégzés Magyarországon, a magyar munkajog bizonyos szabályait mégis alkalmazni kell. Ahogy tehát a kiküldetési irányelv kivételt jelent a Rendelet alól, úgy áll a főszabály-kivétel viszonyában egymással az Mt. 3. §-a és 295. §-a is.

Az Mt. feltűnő hiányossága ugyanakkor, hogy – az irányelv érdemét átültető 295. §-ban – egyáltalán nem utal arra, hogy a kiküldött munkavállaló szolgáltatásnyújtás keretében dolgozik Magyarországon. Ez viszont az irányelv szerinti kiküldetés alapvető fogalmi eleme.<sup>400</sup> A törvényi meghatározás csak 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. Ezzel az irányelv fogalmi elemei közül az alábbiak megvalósulnak:

- a kiküldő munkáltató külföldön letelepedett. Abban már nem tesz különbséget a magyar szabályozás, hogy a letelepedés helye az Unión belül van, vagy harmadik országban. Ez a megoldás nem ellentétes az irányelvvvel, hiszen az csupán annyit ír elő, hogy a harmadik országok szolgáltatói nem kerülhetnek kedvezőbb helyzetbe, mint a más tagállambeliek, az egyenlő bánásmód viszont nem tilos;<sup>401</sup>
- a munkavállaló rendszerint nem Magyarországon végez munkát, azaz belföldi tartózkodása csak ideiglenes (és egyébként ezért nem áll az Mt. hatálya alatt);
- a kiküldő munkáltató és a munkavállaló között munkaviszony áll fenn;
- a kiküldetésre az irányelv hatálya alá eső három tényállás valamelyike révén kerül sor. A harmadik személlyel kötött megállapodás alapján, ideiglenesen Magyarországra kiküldött munkavállaló fogalma ugyanis magában foglalja a munkaerő-kölcsönzés keretében történő kiküldetést is. A cégcsoporton belüli kiküldetésre pedig külön bekezdés vonatkozik.<sup>402</sup>

Ellenkező kikötés hiányában azonban a „kemény mag” körébe sorolt szabályok alkalmazásának nem feltétele, hogy a szóban forgó munkavállaló szolgáltatásnyújtás keretében dolgozzon Magyarországon. A „harmadik személlyel kötött megállapodás alapján” kitétel ugyanis egy sor egyéb tényállásra is igaz lehet. Például a munkáltató egy hazai tréningcéggel 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 Rendelet 8. cikkének, amely alapján a munkaviszonyra – pusztán az ideiglenes belföldi tartózkodás miatt – biztosan

---

<sup>400</sup> Irányelv 1. cikk (1) bek.

<sup>401</sup> Irányelv 1. cikk (4) bek.

<sup>402</sup> Az Mt. 295. § (1) bekezdés szerinti munkafeltételek irányadóak akkor is, ha a foglalkoztatásra a külföldi munkáltató vagy olyan munkáltató magyarországi telephelyén kerül sor, amely azonos cégcsoportba tartozik a külföldi munkáltatóval [Mt. 295. § (2) bek.].

nem terjedhet ki a magyar munkajog hatálya.<sup>403</sup> Az Mt. persze nem írhatja felül a Rendelet szabályait, de a félreértések elkerülése végett mindenképpen célszerű lenne pontosítani a 295. §-t, és világossá tenni, hogy az csak a szolgáltatásnyújtás keretében Magyarországra kiküldött munkavállalókra alkalmazandó.

A Met. hatályát 2016 júniusában pontosító módosítás láthatóan figyelemmel volt a fenti problémára. Eszerint ugyanis a munkaügyi ellenőrzési törvény hatályának meghatározásánál külön rendelkezik egyrészt a külföldön letelepedett és határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás céljából munkavállalót Magyarországra küldő munkáltatóról, másrészt pedig a külföldi munkáltató munkavállalójának az Mt. 295. § alapján történő munkavégzéséről.<sup>404</sup> Az Mt. 295. §-a ugyanis nem csak az első kategóriát foglalja magában.

Nem tér ki az Mt. 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 az 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.<sup>405</sup> Például egy magas bérszínvonalú ázsiai országba kiküldött magyar munkavállalónak akkor sem kötelező legalább a helyi minimálbért megadni, ha az a munkavállalóra kedvezőbb lenne. Ezzel a nem tagállamban letelepedett vállalkozások, mint a magyar kiküldött munkavállalók fogadói kedvezőbb bánásmódban részesülnek, mint a tagállambeli társaik. Ez egyrészt ellentétes az irányelvvel,<sup>406</sup> 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.<sup>407</sup>

#### 7.4. A kiküldött munkavállalókra alkalmazandó szabályok az Mt. szerint

A Magyarországra kiküldött munkavállalóra alkalmazandó szabályok formáját illetően a Magyarországra kiküldött munkavállalóra nemcsak a jogszabályok, hanem a kiterjesztett hatályú kollektív szerződések is irányadóak.<sup>408</sup> Az utóbbiaknak viszonylag szerény a jelentősége a hazai munkajogban,<sup>409</sup> így valószínűtlen, hogy a Laval-esethez hasonló konfliktus magyar fogadó munkáltatóval valósuljon meg. Hozzá kell tenni, hogy mivel Magyarországon tilos az Alaptörvénybe ütköző cél érdekében folytatott sztrájk,<sup>410</sup> ezért az uniós

---

<sup>403</sup> 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 [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 az Mt. itt fel nem sorolt további szabályát imperatív jellegűnek (például a munkavállalás életkori feltételeire vonatkozó előírásokat).

<sup>404</sup> Met. 1. § (2) bek. Hatályos 2016. július 8-tól.

<sup>405</sup> FODOR T.–MAGYAR 2015, 12.

<sup>406</sup> Irányelv 1. cikk (4) bek.

<sup>407</sup> 1992. évi Mt. 106/A. § (5) bek.

<sup>408</sup> Mt. 295. § (1) bek., lásd az utolsó mondatot.

<sup>409</sup> KISS–KAJTÁR 2009, 85–86.

<sup>410</sup> A sztrájkról 1989. évi VII. törvény 3. § (1) bek. b) pont.

jogot sértő sztrájk is jogellenesnek minősülne. Így a szolgáltatások szabad áramlását akadályozó direkt akció a magyar munkajog szerint (is) tilos.<sup>411</sup>

Az alkalmazandó szabályok tartalmának meghatározása az irányelv 3. cikk (1) bekezdését ismétli, tehát megfelel a Bíróság legújabb, a „kemény mag” körébe tartozó szabályok felsorolását taxatívnak tekintő értelmezésének. A magyar jog nem is kísérli meg ezt a kört a közrendre hivatkozással bővíteni. Figyelmet érdemel azonban két munkafeltétel meglehetősen tág értelmezése.

Egyrészt az Mt. a munkaerő-kölcsönzés valamennyi szabályát alkalmazni rendeli a kirendelt munkavállalóra.<sup>412</sup> Nem világos ugyanakkor, hogy az irányelv felhatalmazást ad-e egy tagállamnak, hogy a kölcsönzött munkavállalót védő garanciák mellett a kölcsönbeadói tevékenység végzésére vonatkozó előírásait – például az engedélyezési kötelezettséget – is kiterjessze a más tagállamban letelepedett és a területére munkavállalókat kölcsönző kölcsönbeadókra is. Álláspontom szerint erről nem lehet szó, a kölcsönbeadói tevékenység hatósági bejegyzésére, engedélyezésére vagy felügyeletére vonatkozó tagállami rendelkezések csak akkor terjeszthetők ki a más tagállambeli kölcsönbeadókra, ha ez megfelel az elsődleges jog követelményeinek is.<sup>413</sup>

Másrészt a magyar munkajog rendkívül tágan értelmezi a „minimális bérszintre” vonatkozó szabályokat. A kiküldött munkavállalókra alkalmazni rendeli ugyanis a munkabér mértékére vonatkozó valamennyi hazai előírást.<sup>414</sup> Így a kiküldött munkavállalóra a magyar minimálbér mellett valamennyi, az Mt. szerinti bérpótlék, az állásidő és a távolléti díj számítása is irányadó, feltéve persze, hogy a magyar rendelkezések a munkaviszonyra egyébként vonatkozó jognál kedvezőbbek.<sup>415</sup> Meg kell jegyezni, hogy a gyakorlatban aligha lehet elvárni ennyire részletes szabályok tiszteletben tartását. Például egy kiküldött munkavállaló fél évet tölt Budapesten, és ez alatt az idő alatt öt nap szabadságot vesz igénybe, városnézésre. Az e napokra járó díjazás meghatározásánál meg kell vizsgálni, hogy a magyar szabályok alapján mennyi távolléti díj illeti meg, figyelembe véve a megelőző hat hónapra az Mt. alapján járó bérpótlékait, és az így kapott összeget kell összevetni az egyébként irányadó jog szerinti juttatásával. Ha az utóbbi az alacsonyabb, akkor az Mt. szerinti távolléti díj illeti meg a kiküldetés idejére eső szabadságára. Láthatóan ez olyan bonyolult bérszámfejtési probléma, amely szinte a teljes magyar munkabér-szabályozás ismeretét igényli. Hozzá kell tenni, hogy a díjazás e tág felfogását „szentesíti” az irányelv módosítása. Az új „kötelező díjazás” fogalomba ugyanis vitán felül beleérthető az Mt. által előírt valamennyi bérszabály, lévén ezek minden munkáltatóra kötelezőek.

---

<sup>411</sup> KISS-KAJTÁR 2009, 94., 101.

<sup>412</sup> Mt. 214–222. §.

<sup>413</sup> Lásd a 6.3. pont szerinti tesztet.

<sup>414</sup> Mt. 136–153. §. Nem kell ugyanakkor a legalacsonyabb munkabérbe beszámítani az önkéntes kölcsönös biztosító pénztárba teljesítendő befizetést, valamint a munkavállalónak nyújtott olyan díjazást, amely nem képezi a személyi jövedelemadó alapját [Mt. 295. § (3) bek.]. Jóval szűkebb volt az 1992. évi Mt. meghatározása, amely az alapbéren kívül szigorúan csak az irányelvben is nevesített rendkívüli munkavégzésért járó pótlékot és a külföldi munkavégzésre tekintettel fizetett juttatást értette bele a „minimális bérszint” fogalmába [1992. évi Mt. 106/A. § (4) bek.].

<sup>415</sup> Mt. 295. § (5) bek.

## 7.5. Kivételek – pár pontatlansággal

Az irányelvben foglalt kötelező kivételeket az Mt. megfelelően átültette, és két opcionális kivételtételi lehetőséggel is élt, ám ezek közül az egyik átültetése álláspontom szerint téves.<sup>416</sup> A kivételeket összefoglalva:

- a 295. §-ban felsorolt szabályok nem alkalmazandók a kereskedelmi hajózási tevékenységet folytató munkáltató tengerjáró hajón foglalkoztatott személyzete tekintetében, illetve
- minden olyan esetben, ha a munkaviszonyra egyébként irányadó jog a munkavállalóra kedvezőbb.<sup>417</sup>
- Az áruk első összeszerelését, beszerelését – az építőiparon kívül végző – munkavállalók tekintetében az Mt. kizárja a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke és a legalacsonyabb munkabér összege tekintetében irányadó magyar szabályok alkalmazását, feltéve, hogy a magyarországi munkavégzés időtartama nem haladja meg a nyolc napot.<sup>418</sup>
- Az építőipar vonatkozásában az Mt. nem a jogszabályban, hanem az ágazatra vagy alágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződést rendeli alkalmazni.<sup>419</sup> Ez a szabály csak akkor egyeztethető össze az irányelvvel, ha a szóban forgó kollektív szerződés a teljes ágazatban alkalmazandó, azaz kiterjesztett hatályú.<sup>420</sup> Ez azonban a jelenlegi szövegezésből nem következik. Ráadásul az Mt. megfogalmazása szerint az építőiparban e kollektív szerződések nem a jogszabályi előírások mellett, hanem azok helyett alkalmazandók. Így kollektív megállapodás hiányában a magyar munkajog egyáltalán nem alkalmazandó az érintett ágazatban, amely megoldás nemcsak célszerűtlen, de az irányelvnek is ellentmond.<sup>421</sup>

## 7.6. A kiküldő munkáltató adminisztratív kötelezettségei és ellenőrzése, a joghatóság

Magyarországon a nemzetgazdasági miniszter látja el kijelölt hatóságként a kiküldetésekkel összefüggő feladatokat és jár el kapcsolattartóként, ideértve a végrehajtás foganatosítása iránti megkereséseket is. A tényleges ellenőrzési feladatokat és a más tagállambeli megkeresések teljesítését a megyéenként kijelölt járási hivatal mint munkaügyi hatóság látja el.<sup>422</sup>

---

<sup>416</sup> A magyar munkajog nem élt az egy hónapot nem meghaladó, vagy nem jelentős munkára irányuló kiküldetések kizárásának lehetőségével. Irányelv 3. cikk (3–5) bek.

<sup>417</sup> Mt. 295. § (5) bek. és 296. § (1) bek., illetve irányelv 1. cikk (2) bek. és 3. cikk (7) bek.

<sup>418</sup> Mt. 296. § (2) bek., irányelv 3. cikk (2) bek.

<sup>419</sup> Mt. 295. § (4) bek.

<sup>420</sup> Irányelv 3. cikk (1) és (10) bek.

<sup>421</sup> A 3. cikk (1) bekezdés szerinti munkafeltételeket ugyanis – ha azok kedvezőbbek – kötelező lenne alkalmazni a magyar munkajogból ebben az esetben is. E kivételt ugyanezekkel a pontatlanságokkal vette át az 1992. évi Mt. 106/A. § (2) bekezdése is, azzal, hogy a korábbi jogszabály még az „egész ágazatra” kiterjedő kollektív szerződésekre hivatkozott, amely így valamivel pontosabbnak volt tekinthető.

<sup>422</sup> Az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról szóló 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet 5. § j-k) pontok, 7. § a-b) pontok és (2) bek., 7/A. §, 15. § (3) és (5) bek.

A magyar munkajog a Magyarországra kiküldött munkavállalók ellenőrzéséhez négyféle eszközt ír elő: a kiküldetés bejelentését, a kiküldetés valóságának vizsgálatát, a foglalkoztatási alapidokumentumok hozzáférhetővé tételét a munkavégzés helyén és kapcsolattartó személy kijelölését. Ezek az adminisztratív előírások alapvetően összhangban van a végrehajtási irányelvvel, bizonyos pontosítások azonban szükségesek lehetnek.<sup>423</sup>

- A kiküldetések valóságának vizsgálatára irányadó szempontrendszer teljes egészében a végrehajtási irányelven alapul, így különösen csak példálózó felsorolást ad a vizsgálandó szempontokról, hangsúlyozva, hogy azokat eseti jelleggel, átfogóan kell értékelni.<sup>424</sup> A törvény arról már nem rendelkezik, mi a jogkövetkezménye annak, ha a hatóság határozata megállapítja, hogy a munkavállaló valójában nem kiküldetés keretében dolgozik. Egyéb szankció (például bírság) hiányában is, ilyenkor az egyébként irányadó jog lesz alkalmazandó.<sup>425</sup>
- A bejelentési kötelezettség a szolgáltatót terheli, amelyet legkésőbb a szolgáltatásnyújtás megkezdésekor, magyar vagy angol nyelven, a munkaügyi hatóság által biztosított elektronikus felületen<sup>426</sup> kell teljesíteni, meghatározott adattartalommal.<sup>427</sup> Ennek elmulasztása esetén 30 000 Ft bírság is kiszabható.<sup>428</sup>
- A szolgáltatás jogosultját terheli az alapidokumentumok<sup>429</sup> papíralapú vagy elektronikus hozzáférhetőségének biztosítása, amelyről a kiküldetés teljes időtartama alatt a munkavégzés helyén, valamint annak befejezését követő három évig a munkáltató székhelyén vagy telephelyén kell gondoskodni.<sup>430</sup> Az intézkedés nem tűnik az uniós jogba ütközőnek, hiszen ezt az ellenőrzési lehetőséget a végrehajtási irányelv is nevesít, és azokat elegendő elektronikus formában elérhetővé tenni. Ugyanakkor a kiküldetés befejezését követő hároméves őrzési kötelezettség eltűzött, ami nem feltétlenül felel meg az irányelv szerinti „észszerű időnek”.<sup>431</sup> Emellett kifogásolható, hogy az Mt. nem rendelkezik a dokumentumok nyelvről, noha az irányelv megengedi, hogy azokat a fogadó tagállam hivatalos nyelvére fordítva kell biztosítani.<sup>432</sup> Az ellenőrzések hatékonyságára tekintettel érdemes lenne ezt a követelményt is előírni az Mt.-ben.

---

<sup>423</sup> Végrehajtási irányelv 4. és 9. cikk.

<sup>424</sup> Met. 1. § (5a–5b) bek. és 1. melléklet, végrehajtási irányelv 4. cikk.

<sup>425</sup> Például a fals kiküldetés keretében Magyarországról Németországba kiküldött munkavállaló teljes egészében a német jog hatálya alá kerül. DUDÁS 2017, 5.5. pont.

<sup>426</sup> [http://www.ommf.gov.hu/index.html?akt\\_menu=547](http://www.ommf.gov.hu/index.html?akt_menu=547)

<sup>427</sup> A Met. 2. melléklete szerinti adatlap és a hatóság honlapján kitöltendő űrlap azonban nem teljesen azonos. Így az utóbbi szerint a szolgáltatást nyújtó telefonszámáról és e-mail címéről is nyilatkozni kell, valamint meg kell adni a kiküldött munkavállaló nevét is. Nem szerencsés, hogy az adatlap 2.1. és 4.5. pontja, valamint 2.5 és 3. pontja azonos, a 2.4. pont nyelvtanilag helytelen, a 4.3. pont pedig a kiküldetés kezdetét és végét kéri megjelölni, ahelyett hogy csak tervezett dátumokat kérne.

<sup>428</sup> Met. 8/D. § és 2. melléklet.

<sup>429</sup> A kiküldött munkavállaló munkaszerződése vagy azzal egyenértékű egyéb okirata, munkaidő-nyilvántartása, valamint a munkabér kifizetésére vonatkozó iratai.

<sup>430</sup> Mt. 297. § (3) bek.

<sup>431</sup> Végrehajtási irányelv 9. cikk (1) bek. c) pont.

<sup>432</sup> Végrehajtási irányelv 9. cikk (1) bek. d) pont.



- A külföldi munkáltató köteles kapcsolattartó személyt kijelölni a munkaügyi hatóság és a szociális partnerek vonatkozásában is. Az utóbbi esetében a kijelölt személynek nem kell állandó jelleggel Magyarországon tartózkodnia, de észszerű és indokolt kérés esetén rendelkezésre kell állnia.<sup>433</sup>

A végrehajtási irányelv átültetése révén a Met. jelentősen kibővült a kiküldött munkavállalókat érintő ellenőrzésekhez szükséges kölcsönös tájékoztatásra, jogsegélyre vonatkozó rendelkezésekkel.<sup>434</sup> Kiemelendő, hogy a hatóság kifejezett hatáskört kapott azokhoz az ellenőrzésekhez, amelyek a magyar munkáltatók más tagállamba történő kiküldetéseit érintik, és amelyek a más tagállambeli társhatóságok megkeresése révén szükségesek.<sup>435</sup> A végrehajtási irányelv jelentőségét mutatja, hogy a jogharmonizáció előtt a munkaügyi hatósági együttműködésre hasonló törvényi keretek egyáltalán nem voltak. Mindazonáltal e körben tipikusan olyan intézményekről van szó, amelyek gyakorlati megvalósulásához az irányelv „papíros-átvétele” – szó szerinti belső jogba ültetésénél – kézzel foghatóbb intézkedésekre van szükség. Így a kölcsönös együttműködés jövőbeli gyakorlatát elsősorban az határozza meg, hogy az új feladatkörök ellátásához rendelkezésre áll-e majd – az irányelv által is megkövetelt<sup>436</sup> – kellő létszámú, megfelelő szakértelmmel és képesítéssel rendelkező személyzet.

Jó példája a fentieknek a Magyarországra kiküldött munkavállalók és munkáltatóik tájékoztatására létesített honlap.<sup>437</sup> Az irányelv által megkövetelt világos, átlátható, átfogó, egyértelmű információkat a munkaügyi hatóság egy magyar és angol nyelven elérhető jogszabálykivonattal oldja meg. Ez nem tartalmaz magyarázatokat, az egymással összefüggő rendelkezéseket sem egymás mellett tárgyalja.<sup>438</sup> Noha az irányelv a munkaerőpiaci kereslet szempontjából legrelevánsabb nyelveken írja elő a tájékoztatást,<sup>439</sup> egyelőre mégsem érhető el a jogszabályi összefoglaló német, szlovák vagy francia nyelveken.<sup>440</sup> Gondot jelent továbbá, hogy a kiterjesztett hatályú kollektív szerződések még magyar nyelven sem lelhetőek fel a hivatalos honlapon, noha éppen az építőiparban van kiterjesztett hatályú kollektív szerződés.<sup>441</sup>

Hangsúlyozni kell, hogy elsősorban Magyarország érdeke, hogy a belföldön dolgozó, más tagállambeli kiküldött munkavállalók és munkáltatóik betartsák a hazai munkajog irányadó rendelkezéseit. Ennek pedig első feltétele, hogy az érintettek pontos, elérhető és érthető tájékoztatást kapjanak arról, egyáltalán milyen

---

<sup>433</sup> Mt. 297. § (4–6) bek.

<sup>434</sup> Met. 8/B. § és 8/E–8/G. §.

<sup>435</sup> Met. 3. § (1a) bek., 6. § (1) bek. j) pont, 7/B. §.

<sup>436</sup> Végrehajtási irányelv preambuluma (29).

<sup>437</sup> Met. 8/B. § (5–6) bek., [http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt\\_menu=551](http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=551) (A letöltés ideje: 2018. 08. 10.)

<sup>438</sup> Így például nincs a Magyarországra történő kiküldetéshez kapcsolódó adminisztratív teendőket összefoglalóan rögzítő tájékoztató (Mt. 297. § és Met. 8/D. §). Ezt a végrehajtási irányelv 9. cikk (5) bekezdése alapján pótolni szükséges.

<sup>439</sup> Végrehajtási irányelv 5. cikk (2) bek. c) pont.

<sup>440</sup> Márpedig a legtöbb kiküldött munkavállaló e nyelvtérületekről érkezik hazánkba. Lásd: Country factsheet - posted workers in Hungary (2015). <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=10&&langId=en&mode=advancedSubmit&advSearchKey=PostWork> (letöltés ideje: 2018. augusztus 10.).

<sup>441</sup> A kollektív megállapodások elérhetővé tételét a végrehajtási irányelv kifejezetten megköveteli, lásd 5. cikk (4) bek.

szabályoknak kellene megfelelniük. A tájékoztatás minőségének javítása már csak azért is fontos lenne, mert – különösen a munka díjazása területén – rendkívül bonyolult és részletes előírásokat kérünk számon a belföldre irányuló kiküldetések esetén.<sup>442</sup>

A joghatósági kérdéseket illetően az Mt. az uniós joggal<sup>443</sup> összhangban biztosítja, hogy a kiküldött munkavállaló a magyarországi foglalkoztatás tartamára fennálló igényét magyar bíróság előtt is érvényesítheti.<sup>444</sup> A munkaügyi hatóság eljárása hivatalból indul, mindazonáltal a kiküldött munkavállaló tehet közérdekű bejelentést vagy panaszt, noha ez a hatóság számára eljárási kötelezettséget nem keletkeztet.<sup>445</sup>

## 7.7. Alvállalkozói felelősség – uniós alapok, hazai szigorral

A végrehajtási irányelv legfontosabb elemei közé tartozik, hogy tisztázza a kereteket a szolgáltatás fogadójának és a munkáltatónak a közös – akár egyetemleges – felelőssége előírásához.<sup>446</sup> A tagállamok korábban is alkalmaztak ilyen megoldásokat a jogkövetés előmozdítására,<sup>447</sup> a Bíróság gyakorlata pedig nem volt teljesen egyértelmű ezek megengedhetősége tekintetében.<sup>448</sup>

Az alvállalkozói felelősséggel kapcsolatban a magyar munkajog a végrehajtási irányelvhez képest szigorúbb előírásokat tartalmaz. Míg maga az uniós jog csak az építőiparban, csak a munkabér vagy a szociális partnerek alapjainak fizetendő járulék tekintetében, és – a tagállam választása szerint, vagylagosan – együttes, vagy mögöttes felelősséget ír elő kötelezően,<sup>449</sup> az Mt. kétféle és e követelményekhez képest szigorúbb felelősségi alakzatot alkalmaz.<sup>450</sup>

---

<sup>442</sup> További hiányosság, hogy míg a végrehajtási irányelv kifejezetten megköveteli, hogy a kiküldött munkavállalók ellenőrzését a hatóságok kockázatértékelés alapján végezzék [10. cikk (1) bek.], ilyen dokumentum készítését a hazai jogszabályok nem írják elő. A Met. csak az ellenőrzésekről készítendő beszámolóról rendelkezik [Met. 2. § (3) bek.], az ellenőrzési irányelvek pedig – az eddig gyakorlat szerint – nem térnek ki külön a kiküldött munkavállalókkal kapcsolatos kérdésekre (Met. 2/A. §).

<sup>443</sup> Irányelv 6. cikk, végrehajtási irányelv 11. cikk.

<sup>444</sup> Mt. 285. § (4) bek.

<sup>445</sup> A panaszokról és a közérdekű bejelentésekről szóló 2013. évi CLXV. törvény. E lehetőségre a hatósági tájékoztató honlapon is felhívják a munkavállalók figyelmét, lásd: [http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt\\_menu=551](http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=551) (A letöltés dátuma: 2018. 08. 10.)

<sup>446</sup> Végrehajtási irányelv 12. cikk.

<sup>447</sup> COM(2012)131, 20.

<sup>448</sup> A Wolff-esetben (C-60/03.) elfogadta a kezesi felelősségre építő tagállami szabályt a minimálbér megfizetéséért, a Bizottság vs. Belgium-esetben (C-434/04.) viszont aránytalan korlátozásnak tartotta az egyetemleges felelősséget az adótartozások vonatkozásában.

<sup>449</sup> Végrehajtási irányelv 12. cikk (2) bek.

<sup>450</sup> Az 1992. évi Mt. rögzítette, hogy a belföldi munkáltató köteles biztosítani, hogy a telephelyére a külföldi munkáltató által kiküldött munkavállaló tekintetében az Mt. rendelkezései alkalmazásra kerüljenek [1992. évi Mt. 106/B. § (3) bek.]. Kérdéses, hogy hogyan lehetett volna érvényesíteni ezt az általános felelősségi szabályt. Nem egyetemleges vagy kezesi felelősségről van szó, hanem arról, hogy a magyar munkafeltételeket a kiküldött munkavállaló vagy a munkaügyi hatóság kizárólag a fogadó munkáltatón kérhette volna számon. Ennél jóval árnyaltabban határozza meg a „két munkáltató” felelősségét a hatályos szabályozás.

Egyrészt a szolgáltatás magyarországi jogosultja számára előírja, hogy még a szolgáltatási szerződés megkötését megelőzően írásban tájékoztassa a külföldi munkáltatót az Mt. 295. §-ban foglaltak alapján irányadó munkafeltételekről. A tájékoztatás elmulasztása esetén a jogosult készfizető kezeként felel a munkavállaló Mt. 295. §-ban meghatározott követeléseivel.<sup>451</sup> Ez a szabály több okból is üdvözlendő. Egyrészt a kiküldő munkáltató tájékoztatása szempontjából hatékony megoldás, hogy magát a szolgáltatás fogadóját kötelezi az irányadó magyar munkajogi szabályok ismertetésére. Másrészt a tájékoztatás elmaradásához nem közjogi, hanem magánjogi szankciót fűz a készfizető kezesi felelősség előírásával, ami kétségkívül hatékony ösztönző a szabálykövetésre.<sup>452</sup> Azt is érdemes kiemelni, hogy a felelősség nemcsak a munkabérral kapcsolatos kötelezettségekre terjed ki, hanem a magyar munkajogból alkalmazandó valamennyi szabályra. Végül, bár a szabály természetesen adminisztrációs többletterhet telepít a jogosultra, ami alkalmas lehet a határon átnyúló szolgáltatások kevésbé vonzóvá tételére, ám egyszerűen teljesíthető, és a cél szempontjából könnyen igazolható korlátozásról van szó.<sup>453</sup>

A másik felelősségi szabály szerint ha a jogosult tudott vagy kellő gondosság mellett tudnia kellett arról, hogy a külföldi munkáltató munkabér és járulékfizetési kötelezettségének a munkavállaló foglalkoztatása során nem tett eleget, a külföldi munkáltatóval egyetemlegesen felel a külföldi munkáltatót terhelő munkabér és járuléki megfizetéséért.<sup>454</sup> Ilyen eset például, ha annyira alacsony szolgáltatási díjat fogad el a magyarországi fél, amelyből nyilvánvalóan nem lehet a bruttó minimálbért sem kigazdálkodni. Ebben az esetben a kiküldött munkavállaló a magyar féllel szemben is közvetlenül érvényesítheti igényét. Mint fentebb láthattuk, ezt akár a magyar bíróság előtt is megteheti.<sup>455</sup> Az egyetemleges felelősség tehát nem korlátozódik az építőiparra, így ismét az uniós követelménynél szigorúbb (tágabb hatályú) előírásról van szó.<sup>456</sup>

## 7.8. Összegzés

A magyar átvétel elemzésével több harmonizációs problémát azonosíthatunk, különösen a kiküldetés definíciója és a kivételek meghatározása körében. Hangsúlyozni kell, hogy a Magyarországra kiküldött munkavállalókra vonatkozó végiggondolt, precíz szabályozás nem csupán az uniós megfelelés miatt fontos. Elsősorban magyar érdek, hogy a belföldre szolgáltatást nyújtó, más tagállambeli vállalkozások betartsák hazai szabályainkat. A jogkövető magatartás elősegítésére, elsősorban az érintettek tájékoztatására számos további technikai lépés lenne szükséges, amit már csak azért sem érdemes halogatni, mert jobbára egyszerűen és jelentős költség nélkül bevezethető intézkedésekről van szó.

---

<sup>451</sup> Mt. 297. § (1) bek.

<sup>452</sup> Mindazonáltal a tájékoztatás elmaradása miatt a munkaügyi hatóság is jogosult szankciókkal – több munkavállalót érintő jogsértés esetén akár bírsággal – élni. Met. 3. § (1) bek. a) pont és 7. §.

<sup>453</sup> Minden bizonnyal azzal is teljesíti a kötelezettségét a jogosult, ha maga is a magyar hatóságok által közzétett ismertetőt juttatja el a szolgáltatónak.

<sup>454</sup> Mt. 297. § (2) bek.

<sup>455</sup> Mt. 285. § (4) bek.

<sup>456</sup> A „járulékfizetési kötelezettség” a magyar jogszabályban arra utal, hogy nemcsak a szociális partnerek közös alapjainak, intézményeinek fizetendő hozzájárulásokról van szó, hanem az állami társadalombiztosítási járulékokról (is). Az irányelv mindkét értelemben megengedi a „járulékok” ilyen jellegű biztosítását [végrehajtási irányelv 11. cikk (6) bek., 12. cikk (1) bek.].

## 8. FELHASZNÁLT IRODALOM

- A. C. L. DAVIES (2012): *EU Labour Law*. Elgar European Law.
- BANKÓ Zoltán (2001): Az atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozó rendelkezések. In KISS György szerk.: *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, Osiris Kiadó.
- BARNARD, Catherine (2011): Using Procurement Law to Enforce Labour Standards. In DAVIDOV, Guy – LANGILLE, Brian eds.: *The Idea of Labour Law*. Oxford, Oxford University Press.
- BARNARD, Catherine (2012): *EU Employment Law, Fourth Edition*. Oxford, Oxford University Press.
- BERCUSSON, Brian – BRUUN, Niklas (2008): Free Movement of Services. Temporary Agency Work and the Acquis Communautaire. In ALBERG, Kerstin ed.: *Transnational labour regulation. A case study of temporary agency work*. Peter Lang Publishing.
- BERCUSSON, Brian (2009): *European Labour Law*. London, King's College London.
- BERKE Gyula – KISS György (2017): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez. A munka törvénykönyve magyarázata*, elérhető: [uj.jogtar.hu](http://uj.jogtar.hu)
- BIAGI, Marco (1998): The 'posted workers' EU directive: from social dumping to social protectionism. In BLANPAIN, Roger ed.: *Labour Law and Industrial Relations in the European Union*. Hague, Kluwer Law International.
- BLANPAIN, Roger (2009): 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*, 69. évf.
- BOSCH, Gerhard – WEINKOPF, Claudia (2013): Transnational labour markets and national wage setting systems in the EU. *Industrial Relations Journal*, Vol. 44. No. 1.
- BRAMESHUBER, Elisabeth (2016): 'Basic Income' from Wages: Freedom of Contract versus Statutory Minimum Standards. *European Labour Law Journal*, 2016/2.
- COUNTOURIS, Nicola – ENGBLOM, Samuel (2015): 'Protection or protectionism?': A Legal Deconstruction of the Emerging False Dilemma in European Integration'. *European Labour Law Journal*, 2015/1.
- CREMENS, Jan – DONDEERS, Peter szerk. (2007): *The free movement of workers in the European Union. Directive 96/71/EC on the posting of workers within the framework of provision of services: its implementation, practical application and operation*. CLR/Reed Business Information.
- DÄUBLER, Wolfgang (1998): Posted Workers and Freedom to Supply Services. Directive 96/71/EC and the German Courts. *Industrial Law Journal*, Vol. 27. No. 3.
- DAVIES, Paul (1997): Posted Workers: Single Market or Protection of National Labour Law Systems? *Common Market Law Review*, Vol. 34.
- DAVIES, Paul (2002): The Posted Workers Directive and the EC Treaty. *Industrial Law Journal*, 2002/3.
- DAVIES, Paul (2008): Case Note: Case C-346/06, Rüffert v Land Niedersachsen [2008] IRLR 467 (ECJ). *Industrial Law Journal*, Vol. 37. No. 3.
- DEGRYSE, Christophe (2016): *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*. European Trade Union Institute Working Paper. <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets> (A letöltés dátuma: 2017. 07. 05.)

- DUDÁS Katalin (2017): *Magyarázat a munkaügyi ellenőrzésről szóló törvényhez*. Elérhető: [uj.jogtar.hu](http://uj.jogtar.hu)
- EECKHOUTTE, Willy van (2006): The Rome Convention on the Law applicable to Contractual Obligations and Labour Law (1980). In BLANPAIN, Roger ed.: *Freedom of Services in the European Union: Labour and Social Security Law. The Bolkestein Initiative. Bulletin of Comparative Labour Relations*.
- Eurofound (2017): *Statutory minimum wages in the EU 2017*. Dublin.
- FEKETE Sára (2018): The Challenges of Defining Posted Workers. *Hungarian Labour Law E-Journal*, [hlj.hu](http://hlj.hu), 2018/01.
- FODOR T. Gábor – MAGYAR Éva (2015): Milyen jogot alkalmazunk a nemzetközi elemet is tartalmazó munkaviszonyban? *HR&Munkajog*, 2015/10.
- GELLÉRNÉ LUKÁCS Éva (2018): The European Labour Authority – guardian of posting? *Hungarian Labour Law E-Journal*, [hlj.hu](http://hlj.hu), 2018/01.
- GELLÉRNÉ LUKÁCS Éva (2014): *Munkavállalás az Európai Unióban*. Budapest, KJK KERSZÖV.
- GIULIANO, Mario – LAGARDE, Paul (1980): *Council Report on the Convention on the law applicable to contractual obligations*. C-282/2.
- GRAHAM, Ronnie (2004): Temporary Agency Work and Freedom of Services in the European Union. In BLANPAIN, Roger ed.: *Temporary Agency Work and the Informational Society. Bulletin of Comparative Labour Relations*.
- HENDRICKX, Frank (2006): Monitoring of Labour Standards in Case of Posting: Some Troublesome Issues under the Proposed Service Directive. In BLANPAIN, Roger ed.: *Freedom of services in the European Union: labour and social security law: the Bolkestein initiative. Bulletin of Comparative Labour Relations*.
- HENDRICKX, Frank (2008): The services directive and social dumping: National labour law under strain? In NEERGAARD, Ulla – NIELSEN, Ruth – ROSEBERRY, Lynn eds.: *The Services Directive – Consequences for the Welfare State and the European Social Model*. Copenhagen, Djof Publishing.
- HOUWERZIJL, Mijke (2006): Towards a More Effective Posting Directive. In BLANPAIN, Roger ed.: *Freedom of Services in the European Union: Labour and Social Security Law. The Bolkestein Initiative. Bulletin of Comparative Labour Relations*.
- HŐS Nikolett (2010): A svéd munkaügyi bíróság Laval ügyben hozott döntése a szakszervezetek kártérítési felelősségével kapcsolatban. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2010/01.
- KARDKOVÁCS Kolos szerk. (2012): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, HVG-ORAC.
- KENNER, Jeff (2014): Article 30: protection in the event of unjustified dismissal. In: *The EU Charter of Fundamental Rights: a commentary*. Oxford, Hart Publishing.
- KILPATRICK, Claire (2012): Internal Market Architecture and the Accommodation of Labour Rights: As Good as it Gets? In SYPRIS, Phil ed.: *The Judiciary, the Legislature and the EU Internal Market*. Cambridge, Cambridge University Press.
- 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*.
- KISS György (2008): A „szabad mozgás” közösségi jogi pillére versus a munkavállalók kollektív fellépésének joga. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2008 október.



- KOLEHMAINEN, Eeva (1998): The Directive Concerning the Posting of Workers: Synchronization of the Functions of National Legal Systems. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 71. évf.
- KOVÁCS Erika (2011): Az európai munkajogi kollíziós szabályok elemzése, különös tekintettel a Róma I. rendeletre. *Miskolci Jogi Szemle*, 6. évf. 2. szám.
- KOVÁCS Erika (2016): Individual Dismissal Law and the Financial Crisis: an Evaluation of Recent Developments. *European Labour Law Journal*, Vol. 7. No. 3.
- MÁDL Ferenc – VÉKÁS Lajos (1997): *Nemzetközi magánjog és nemzetközi gazdasági kapcsolatok joga*. Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó.
- MALMBERG, Jonas (2011): Posting post Laval. Nordic responses. In MOREAU, Marie-Ange ed.: *Before and After the Economic Crisis. What Implications for the 'European Social Model'?* Edward Elgar Publishing.
- MALMBERG, Jonas (2012): Trade Union Liability for 'EU-Unlawful' Collective Action. *European Labour Law Journal*, 2012/01.
- MERRETT, Louise (2010): The Extra-Territorial Reach of Employment Legislation. *Industrial Law Journal*, Vol. 39. No. 4.
- MERRETT, Louise (2011): *Employment Contracts in Private International Law*. Oxford, Oxford University Press.
- MERRETT, Louise (2015): New Approaches to Territoriality in Employment Law. *Industrial Law Journal*, Vol. 44. No. 1.
- NEAL, Alan C. (2006): The country of origin principle and labour law in the framework of the European social model. In BLANPAIN, Roger ed.: *Freedom of Services in the European Union: Labour and Social Security Law. The Bolkestein Initiative. Bulletin of Comparative Labour Relations*.
- NEAL, Alan C. (2013): Freedom of Movement for Employers and Employees in the European Union. Some Observations from the Perspective of a High-Wage Economy. *European Labour Law Journal*, 2013/01.
- NIELSEN, Ruth (2013): *EU Labour Law, Second Edition*. Copenhagen, Djoef Publishing.
- PEDERSINI, Roberto – PALLINI, Massimo (2010): *Posted workers in the European Union*. Eurofound Report.
- PEONOVSKY, Pieter (2016): Evolutions in the Social Case Law of the Court of Justice. The Follow-up Cases of the Laval Quartet: ESA and Regiopost. *European Labour Law Journal*, 2016/2.
- RAFFAI Katalin (2014): Az imperatív normák jelentőségéről az európai uniós nemzetközi magánjogban. *Pázmány Law Working Papers*, 2014/24.
- REBHAHN, Robert (2014): Broader Lessons for European and Domestic Labour Law. In FREEDLAND, Mark – PRASSL, Jeremias eds.: *Viking, Laval and Beyond*. Hart Publishing.
- RIESENHUBER, Karl (2012): *European Employment Law*. Intersentia.
- ROCCA, Marco (2015): *Posting of Workers and Collective Labour Law: There and Back Again*. Cambridge, Intersentia.
- SCHIERLE, Florian (2015): 1996/71/EC: Posting of Workers. In SCHLACHTER, Monika ed.: *EU Labour Law: A Commentary*. Wolters Kluwer.
- SCHLACHTER, Monika (2010): Posting of Workers in the EU. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2010/01.
- SJÖDIN, Erik (2009): *The Restricting Labour Market. A Developmental Study of the Case Law on the Interface Between Free Movement and Posting of Workers*. FORMULA Working Paper, No. 6.

- SYPRIS, Phil (2007): *EU Intervention in Domestic Labour Law*. Oxford, Oxford University Press.
- SZÁSZY István (1969): *Nemzetközi munkajog. Összehasonlító jogi tanulmány*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- THÜSING, Gregor (2013): *European Labour Law*. Beck.
- VERSCHUEREN, Herwig (2015): The European Internal Market and the Competition between Workers. *European Labour Law Journal*, 2015/2.
- WATSON, Philippa (2014): *EU Social and Employment Law, Second Edition*. Oxford, Oxford University Press.
- WEATHERILL, Steve (2014): Viking and Laval: The EU Internal Market Perspective. In FREEDLAND, Mark – PRASSL, Jeremias eds.: *Viking, Laval and Beyond*. Hart Publishing.
- WEISS, Friedl – WOOLDRIDGE, Frank (2007): *Free Movement Of Persons Within The European Community, Second Edition*. Kluwer Law International.
- World Bank (2013): *Connecting to work. How information and communication technologies could help expand employment opportunities*. <http://documents.worldbank.org/curated/en/290301468340843514/pdf/809770WP0Conne00Box379814B00PUBLIC0.pdf> (A letöltés dátuma: 2017. 05. 14.)
- ZACCARIA Márton Leó – PRUGBERGER Tamás (2018): A posting aktuális kérdései és fogalmi komplexitásának dilemmái. *Jogtudományi Közlöny*, 2018/01.



# A Nemzeti Közsolgálati Egyetem kiadványa



Kiadó:

Nemzeti Közsolgálati Egyetem;  
Államtudományi és Közigazgatási Kar  
[www.uni-nke.hu](http://www.uni-nke.hu)

Felelős kiadó:

Prof. Dr. Kis Norbert dékán  
Címe: 1083 Budapest, Üllői út 82.

Tördelőszerkesztő:

Mikes Vivien

ISBN 978-963-498-054-4 (PDF)

A kiadvány a KÖFOP-2.1.2-VEKOP-15-2016-00001  
„A jó kormányzást megalapozó közsolgálat-fejlesztés” című projekt  
keretében készült el és jelent meg.