

VERICA TRSTENJAK
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA

Az ismertetés napja: 2011. szeptember 8.¹

I – Bevezetés

1. Az EUMSZ 267. cikk szerinti jelen előzetes döntéshozatali eljárásban a belga Hof van Cassatie (a továbbiakban: kérdést előterjesztő bíróság) a szerződéses kötelmi viszonyokra alkalmazandó jogról szóló, 1980. június 19-én Rómában aláírásra megnyitott egyezmény (a továbbiakban: Római Egyezmény)² értelmezésére vonatkozó kérdéseket terjesztett a Bíróság elé. Ezt az Egyezményt a bevezetőjében szereplő preambulumbekzdések szerint abból a célból kötötték meg, hogy az Unióban különösen a joghatóság és a bírósági határozatok végrehajtása területén megkezdődött jogegységesítési folyamat folytatódjék a nemzetközi magánjog területén is, valamint annak érdekében, hogy egységes szabályokat hozzanak létre a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jog meghatározásához. Az érintett kollíziós szabályok egységesítése hozzájárul az európai igazságügyi térségen belüli jogbiztonsághoz. Ugyanezen célhoz kapcsolódik a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló, 2008. június 17-i 593/2008/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet (Róma I.; a továbbiakban: a Róma-I. rendelet)³, amely 2009. december 17-ével kezdődő hatállyal váltotta fel a Római Egyezményt. Mivel ezt a rendeletet csupán az ezen időpontot követően megkötött szerződésekre

kell alkalmazni, és a vita tárgyát képező munkaszerződést 2001. augusztus 7-én kötötték, arra kizárólag a Római Egyezmény rendelkezései alkalmazandók.

2. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya a munkaviszony állítólagos jogellenes felmondásából eredő kár megtérítése iránti igényről szóló, a holland állampolgárságú J. Voogsgeerd és az őt vezető hajómérnökként alkalmazó korábbi munkáltatója, a Luxemburgi Nagyhercegségben székhellyel rendelkező Navimer cég közötti jogvita. A felek között az vitatott, hogy az alapügyben végső soron melyik nemzeti jog alkalmazandó, mivel a luxemburgi jog alkalmazása esetében – eredetileg ebben állapodtak meg *lex contractusként* – J. Voogsgeerd kártérítés iránti bírósági keresete az időközben lejárt három hónapos jogvesztő határidőbe ütközik. Ő maga úgy véli, hogy a jogvesztő határidő nem vonatkozik rá, mert az ellentétes az álláspontja szerint a munkaszerződésére alkalmazandó belga jog kötelező szabályaival. A belga jog alkalmazandóságának indoklásaként többek között arra hivatkozik, hogy

1 – A főtanácsnoki indítvány eredeti nyelve: német.

Az eljárás nyelve: holland.

2 – HL L 266., 1. o.; magyar nyelvű változat: HL C 169., 2005. július 8., 10. o.

3 – HL L 177., 6. o.

munkaszerződése végrehajtása keretében folyamatosan egy másik, mindazonáltal munkáltatójával szoros kapcsolatban álló vállalkozástól, nevezetesen az antwerpeni székhelyű Naviglobe-tól kapta az utasításokat. Ebből arra következtet, hogy a Naviglobe a munkáltatója telephelyének minősül a Római Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében, következésképpen alkalmazni kell az abban foglalt különös szabályozást.

II – Jogi háttér

A – A Római Egyezmény

4. A Római Egyezménynek „A jogválasztás szabadsága” című 3. cikke értelmében:

„(1) A szerződésre a felek által választott jog az irányadó. A jogválasztásnak kifejezettnak kell lennie, vagy annak a szerződés rendelkezéseiből, illetve az eset körülményeiből kellő bizonyossággal megállapíthatónak kell lennie. Választásukkal a felek a szerződés egészére vagy annak csak egy részére alkalmazandó jogot határozhatják meg.

[...]”

3. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések lényegében arra irányulnak, hogy mit kell a „telephely” fogalma alatt érteni a fenti rendelkezés értelmében, illetve milyen követelményeket kell e tényállási elemmel szemben támasztani annak érdekében, hogy alkalmazható legyen a benne foglalt kollíziós szabály. Az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdése a) pontjának értelmezéséről szóló, C-29/10. sz. Koelzsch-ügy⁴ és a jelen jogvita között fennálló párhuzamosságok tekintetében meg kell vizsgálni a két rendelkezés közötti viszonyt.

5. A Római Egyezménynek „A jogválasztás hiányában alkalmazandó jog” című 4. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) Amennyiben a szerződésre alkalmazandó jogról nem született a 3. cikk szerint megállapodás, úgy a szerződésre azon ország joga az irányadó, amelyhez az a legszorosabban kapcsolódik. Azonban a szerződés olyan elkülöníthető részére, amely egy másik országgal áll szorosabb kapcsolatban, kivételesen az érintett másik ország joga lehet az irányadó.

⁴ – A C-29/10. sz. Koelzsch-ügyben 2011. március 15-én hozott ítélet (EBHT 2011., I-1595. o.).

[...]”

6. A Római Egyezmény „Egyéni munkaszerződések” című 6. cikke előírja:

„(1) A 3. cikk rendelkezései ellenére, munkaszerződés esetében a felek jogválasztása nem eredményezheti azt, hogy a munkavállalót megfosztják az azon jog kötelező rendelkezései által biztosított védelemtől, amely jogválasztás hiányában a (2) bekezdés alapján alkalmazandó lenne.

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

a) azon ország joga, ahol a munkavállaló a szerződés teljesítéseként rendszerint a munkáját végzi, még ha ideiglenesen egy másik országban is foglalkoztatják, vagy

b) ha a munkavállaló munkáját rendszerint nem ugyanazon országban végzi, úgy az azon telephely szerinti ország joga, ahol a munkavállalót alkalmazták;

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

7. A szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló, 1980. június 19-én Rómában aláírásra megnyitott egyezménynek az Európai Közösségek Bírósága általi értelmezéséről szóló első jegyzőkönyv⁵ (a továbbiakban: a Római Egyezmény értelmezéséről szóló első jegyzőkönyv) 1. cikke értelmében:

„Az Európai Közösségek Bírósága hatáskörrel rendelkezik arra nézve, hogy határozzon az alábbiak értelmezésével kapcsolatosan:

a) a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló, 1980. június 19-én Rómában aláírásra megnyitott egyezmény [...];

b) azon államoknak a Római Egyezményhez való csatlakozásáról szóló egyezmények, amelyek a Római Egyezmény aláírásra való megnyitása óta váltak az Európai Közösségek tagjává;

[...]”

8. A Római Egyezmény értelmezéséről szóló első jegyzőkönyv 2. cikke szerint:

„Az alábbiakban felsorolt bármely bíróság kérheti a Bíróságtól, hogy előzetes döntést hozzon az előtte folyamatban lévő ügyben felmerülő és az 1. cikkben említett okmányokban foglalt rendelkezések értelmezését

5 – HL C 27., 47. o.; magyar nyelven: HL C 169., 10. o.

érintő kérdés tekintetében, ha úgy véli, hogy a kérdéssel kapcsolatos döntés szükséges ahhoz, hogy ítéletet tudjon hozni:

5. fióktelep, képviselő vagy más telephely működéséből származó jogvita tekintetében a fióktelep, képviselő vagy más telephely helyének bírósága előtt[.]”

[...]

- (b) a Szerződő Államok bíróságai, amennyiben fellebbviteli bírósággént járnak el.”

C – A nemzeti jog

B – A Brüsszeli Egyezmény

9. A polgári és kereskedelmi ügyekben a joghatóságról és a bírósági határozatok végrehajtásáról szóló Brüsszeli Egyezmény (a továbbiakban: Brüsszeli Egyezmény)⁶ 5. cikke előírja:

„A valamely szerződő államban lakóhellyel rendelkező személy más szerződő államban is perelhető:

[...]

6 – A Dán Királyság, Írország és az Egyesült Királyság csatlakozásáról szóló, 1978. október 9-i egyezmény (HL L 304., 1. o., és – módosítva – 77. o.), a Görög Köztársaság csatlakozásáról szóló, 1982. október 25-i egyezmény (HL L 388., 1. o.), a Spanyol Királyság és a Portugál Köztársaság csatlakozásáról szóló, 1989. május 26-i egyezmény (HL L 285., 1. o.), valamint az Osztrák Köztársaság, a Finn Köztársaság és a Svéd Királyság csatlakozásáról szóló, 1996. november 29-i egyezmény (HL C 15., 1. o.) módosított, a polgári és kereskedelmi ügyekben a joghatóságról, valamint a bírósági határozatok végrehajtásáról szóló, 1968. szeptember 27-i Brüsszeli Egyezmény (HL L 299., 32. o.).

10. A nyilvános luxemburgi tengerihajó-lajstrom létrehozásáról szóló, 1990. november 9-i luxemburgi törvény⁷ 80. cikke értelmében a tengerészeket a tengerészekre vonatkozó munkaszerződés jogellenes felmondása esetén kamatokkal növelt összegű kártérítés illeti meg; az e jogellenes felmondásból eredő kár megtérítése iránti bírósági kereset csak a felmondásról vagy annak indokolásáról történő értesítéstől számított három hónapos jogvesztő határidőn belül nyújtható be a munkaügyi bíróság előtt.

7 – A nyilvános tengerihajó-lajstrom létrehozásáról szóló, 1990. november 9-i luxemburgi törvény, Memorial A-N° 58, a Luxemburgi Nagyhercegség hivatalos lapja, 807. és azt követő oldal.

III – A tényállás, az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

11. J. Voogsgeerd holland állampolgár 2001. augusztus 7-én határozatlan időre szóló munkaszerződést kötött a Luxemburgi Nagyhercegségben székhellyel rendelkező Navimer vállalkozással. Ebben a munkaszerződésben alkalmazandó jogként a luxemburgi jogot határozták meg.

12. J. Voogsgeerd bérét a Navimer ugyancsak luxemburgi székhelyű titkárságától kapta, és egy luxemburgi egészségbiztosítási pénztárnál volt biztosítása.

13. 2001 augusztusa és 2002 áprilisa között a Navimer vállalkozás tulajdonát képező MS Regina és Prince Henri hajók fedélzetén vezető mérnökként tevékenykedett az Északi-tenger területén.

14. A Navimer 2002. április 8-i levelével felmondott J. Voogsgeerdnek, aki munkaviszonyának egyoldalú megszüntetése miatt 2003. április 4-én a munkavállalók védelmére szolgáló keresettel fordult az antwerpeni munkaügyi bírósághoz.

15. Keresetének alátámasztására J. Voogsgeerd a Római Egyezmény 6. cikkének (1) bekezdésére való hivatkozás mellett a felek jogválasztása hiányában az Egyezmény

6. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében alkalmazandó belga jog kötelező szabályaira hivatkozik.

16. Azzal érvel, hogy munkaszerződése alapján nem a Navimer luxemburgi vállalkozáshoz, hanem a Naviglobe belga vállalkozáshoz kapcsolódónak kell őt tekinteni, mivel tevékenységének végzése keretében mindig Antwerpenbe kellett mennie azért, hogy jelen legyen a hajók rakodásánál, valamint, hogy a Naviglobe-on keresztül megkapja a munkáltatója utasításait.

17. Az antwerpeni munkaügyi bíróság úgy döntött, hogy a munkaviszony összes körülményére tekintettel a Navimer tekinthető a J. Voogsgeerdet alkalmazó telephelynek, és ennek megfelelően az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében a luxemburgi jog kötelező szabályait kell alkalmazni a munkaszerződésre.

18. Az antwerpeni bíróság a továbbiakban kimondta, hogy a munkaszerződés jogellenes felmondásából eredő kár megtérítése iránti keresetet el kell utasítani, mert azt a nyilvános luxemburgi tengerihajó-lajstrom létrehozásáról szóló törvény 80. cikke szerinti három hónapos jogvesztő határidő eltelte után nyújtották be.

19. J. Voogsgeerd az illetékes antwerpeni bíróság előtt jogorvoslattal élt ezen ítélettel szemben. Az előzetes döntéshozatalra

utaló határozatból kitűnik, hogy bár a fellebbviteli bíróság elutasította a fellebbezést, nem zárta ki azt, hogy figyelembe kell venni a J. Voogsgeerd által a rakodás helyére és a Naviglobe-bal az utasítások miatt fennálló kapcsolatra vonatkozóan előadott tényeket is.

20. A kérdést előterjesztő bírósághoz benyújtott felülvizsgálati kérelmében J. Voogsgeerd ugyanazokat az érveket adja elő, mint a fellebbezési eljárásban. A kérdést előterjesztő bíróság felhívja a figyelmet arra, hogy amennyiben érvei helytállóak, az antwerpeni székhelyű Naviglobe tekinthető az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének b) pontja szerinti azon telephelynek, amelyhez J. Voogsgeerd tényleges foglalkoztatásának erejénél fogva kapcsolódik.

21. Az értelmezés tekintetében fennmaradt kétségekre figyelemmel a Hof van Cassatie felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából az alábbi kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

1) Azt az országot kell-e érteni az azon telephely szerinti országon, ahol a munkavállalót a szerződéses kötelmi viszonyokra alkalmazandó jogról szóló, 1980. június 19-én Rómában aláírásra megnyitott egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében alkalmazták, amelyben a munkáltatónak a munkavállalót a munkaszerződés alapján alkalmazó telephelye található, vagy azt, amelyben a munkáltatónak a munkavállalót ténylegesen foglalkoztató telephelye található, még ha a munkavállaló a munkáját

rendszerint nem is egy és ugyanazon országban végzi?

- 2) Az első kérdés értelmében vett tényleges foglalkoztatás helyének tekintendő-e az a hely, ahol a munkáját rendszerint nem egy és ugyanazon országban végző munkavállaló jelentkezni köteles, és ahol a tevékenysége elvégzéséhez kapcsolódó útmutatásokat és utasításokat megkapja?
- 3) Meg kell-e felelnie a munkáltató azon telephelyének, ahol a munkavállalót az első kérdés értelmében véve ténylegesen foglalkoztatják, bizonyos alaki követelményeknek – például önálló jogi személyiséggel kell-e rendelkeznie –, vagy e tekintetben elegendő a tényleges telephely léte?
- 4) Akkor is a harmadik kérdés értelmében vett telephelynek tekinthető-e a munkáltató társasággal kapcsolatban álló másik társaság telephelye, ha az utasítási jogot e másik társaságra nem ruházták át?

IV – A Bíróság előtti eljárás

22. A 2010. június 7-én kelt előzetes döntéshozatalra utaló határozat 2010. július 29-én érkezett a Bíróság Hivatalához.

23. Írásbeli észrevételeket J. Voogsgeerd, a belga kormány és a holland kormány, valamint az Európai Bizottság nyújtott be a Bíróság alapokmányának 23. cikkében előírt határidőn belül.

V – A felek főbb érvei

A – Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első és második kérdésről

24. A kérdést előterjesztő bíróság a 2011. április 4-én kelt és a Bíróság Hivatalához 2011. április 21-én érkezett levelével igenlő választ adott a Bíróság hozzá intézett arra irányuló kérdésére, hogy a C-29/10. sz. Koelzsch-ügyben 2011. március 15-én hozott, és vele is közölt ítélet tekintetében is fenntartja-e az előzetes döntéshozatal iránti kérelmét.

27. A *holland kormány* és a *Bizottság* úgy véli, hogy az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének b) pontja szerint úgy kell értelmezni az „azon telephely szerinti ország [...], ahol a munkavállalót alkalmazták” fogalmát, hogy az azt az országot jelenti, ahol a munkavállalóval munkaszerződést kötött vállalkozás telephelye található.

25. A Bíróság a pervezető intézkedések elrendelésére vonatkozó hatáskörének gyakorlása keretében a Római Egyezmény 6. cikke (2) bekezdése b) pontjának az alapügyre vonatkozó alkalmazhatóságára irányuló kérdést intézett az eljárás résztvevőihez, amelyet azok a megadott határidőn belül megválasztak.

28. A *holland kormány* álláspontja szerint az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének b) pontját szó szerint kell értelmezni. Ez a rendelkezés ugyanis a kollíziós szabályok egyésítésére szolgál a *forum shopping* elkerülése, a jogbiztonság ösztönzése és az alkalmazandó jog meghatározásának megkönnyítése érdekében. E célból azonban nagymértékben kiszámítható kollíziós szabályokra van szükség. Ennyiben nem világos az, hogy pontosan mit kell érteni a „tényleges foglalkoztatás helye” alatt, mindenekelőtt akkor, amikor a munkavállaló munkáját rendszerint nem egy és ugyanazon országban végzi.

26. Mivel senki nem nyújtott be tárgyalás tartása iránti kérelmet, így a Bíróság 2011. május 17-i általános értekezletét követően sor kerülhetett a jelen főtanácsnoki indítvány kidolgozására.

29. A *Bizottság* szerint az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének b) pontját kell fő kollíziós

szabálynak tekinteni, így a mindenkori bíróságnak elsőként azt kell meghatároznia, hogy van-e az adott munkavállaló tevékenységének súlypontja. A bíróságnak megfontolásai során lehetőleg a tevékenység azon helyére kell összpontosítani, amely leginkább megfelel a konkrét helyzetnek, még akkor is, ha a munkavállaló több tagállamban tevékenykedik. Ez a szabály – tágran értelmezve – a lehető legnagyobb fokú jogbiztonságot teszi lehetővé, mivel nagymértékben kiszámítható, továbbá ez tükrözi leginkább a valóságot. A Bizottság ezért úgy véli, hogy ez a szabály a legtöbb esetben lehetővé teszi az alkalmazandó jog megállapítását. A 6. cikk (2) bekezdésének b) pontja szerinti kollíziós szabály csak akkor hívható fel másodlagosan, ha nem állapítható meg a tevékenység ilyen súlypontja.

hivatkozik. Másrészt rendszertani megközelítésből kiindulva kevésbé logikus olyan feltételt alkalmazni, amely akkor is tényeken alapul, amikor az a) pont szerinti feltétel tág értelmezése során lehetetlen megállapítani a tevékenység súlypontját.

30. E kollíziós szabály értelmében két lehetséges megközelítést lehet figyelembe venni. Ezt a szabályt ugyanis úgy lehet értelmezni, hogy vagy annak a telephelynek a helyére vonatkozik, amelyhez a munkavállaló tevékenysége miatt kapcsolódik (tényeken alapuló feltétel), vagy annak a telephelynek a helyére, amely a munkaszerződés értelmében a munkavállalót alkalmazza (alaki feltétel). A Bizottság a második értelmezés mellett foglalt állást. Egyrészt maga a b) pont szövege is ebbe az irányba mutat: az „alkalmazta” kifejezés inkább a szerződéskötés időpontjához kapcsolódik, és nem a tevékenység tényleges kifejtéséhez, ellentétben az a) pont szerinti feltétellel, amely kifejezetten a szerződés teljesítéseként rendszerint végzett munkára

31. *J. Voogtsgeerd és a belga kormány* ellenben azon az állásponton van, hogy az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének b) pontja szerinti „azon telephely szerinti ország [...]”, ahol a munkavállalót alkalmazták” fogalom arra az országra vonatkozik, ahol a munkavállalóhoz annak tényleges munkavégzéséből fakadóan kapcsolódó telephely található.

32. *J. Voogtsgeerd* ezzel kapcsolatban kifejtette, hogy az alapeljáráshoz hasonló helyzetben a munkaviszony csupán nagyon gyenge kapcsolatban áll a munkavállalót alkalmazó vállalkozás telephelyével. Ezen ország jogának alkalmazása ellentétes lenne azzal az Egyezmény szerinti megközelítéssel, amelynek értelmében a munkaviszonnyal szorosabb kapcsolatban álló ország joga alkalmazandó. Az alkalmazandó jog meghatározására nem lehet hatással az, ha valamely anyavállalat telephelyével csupán azért kötnek szerződést, hogy e társaság külföldi telephelyének dolgozzanak.

33. Valójában az Egyezmény 6. cikkének céljával ellentétes, ha azáltal, hogy egyszerűen másik telephellyel íratja alá a munkaszerződést, a munkáltató szándékosan elkerülheti annak az államnak a kötelező szabályait, amelyhez a munkaszerződés valóban és szorosan kapcsolódik. A munkavégzés helye szerinti telephely országa jogának alkalmazásával a munkavállaló ugyanolyan védelemben részesül, mint az a munkavállaló, aki munkaszerződése keretében rendszerint ezen a telephelyen látja el a feladatait. J. Voogsgeerd végül arra hivatkozik, hogy az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdése b) pontjának angol nyelvű változata nem hagy kétséget a tekintetben, hogy a rendelkezés nem a munkavállalóval szerződést kötő vállalkozásra vonatkozik.

34. A *belga kormány* azzal érvel, hogy az „azon telephely szerinti ország [...], ahol a munkavállalót alkalmazták”, azt az országot jelenti, ahol az a telephely található, amelyhez a munkavállaló a tényleges munkavégzés következtében kapcsolódik.

35. Először arra hivatkozik, hogy e rendelkezésnek a szerződésben megadott országot alapul vevő értelmezése azzal a következménnyel járhat, hogy ezen ország jogának kötelező szabályai semmilyen kapcsolatban nem lesznek a tényleges munkavégzéssel. Ilyen feltétel alkalmazása során a kapcsolat olyan körülménytől függ, amelynek gyakran semmi köze a tényleges munkához. Másodszor nem érthető alatta a társaság székhelyén megkötött munkaszerződés anélkül, hogy

a munkát valóban az e székhely szerinti országban végezzék. Ez könnyen visszaéléshez vezethet, amennyiben a munkáltató a társaság székhelyét olyan országba helyezi át, ahol a munkavállalókat csak gyenge szociális garanciák védik. Harmadszor a belga kormány megközelítése a „szorosabb kapcsolat elméletén” alapul, amelynek értelmében annak az országnak a joga alkalmazandó, amellyel minden körülmény figyelembe vétele mellett szorosabb kapcsolat áll fenn. Sok szempont utalhat szorosabb kapcsolatra, például a szerződés nyelve, az alkalmazott pénznem, a személyi nyilvántartásba vétel, a felek állampolgársága és a munkáltató utasítási joga gyakorlásának helye.

B – Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett harmadik és negyedik kérdésről

36. J. Voogsgeerd álláspontja szerint valamely gazdasági szereplő akkor tekinthető az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének b) pontja szerinti telephelynek, ha olyan képvisellel vagy irodával rendelkezik, amely bizonyos állandó jelleget mutat, emellett jogi személyiséggel rendelkezik, vagy megfelel más feltételeknek.

37. Úgy véli ugyanakkor, hogy az ilyen jellemző elismeréséhez nem szükséges az, hogy az érintett szervezeti egység utasítási joggal rendelkezzen, vagy a fő vállalkozás ilyen jogosultságot ruházzon rá. Ugyanúgy lehet jogi személyiséggel nem rendelkező fióktelep vagy jogi személyiséggel rendelkező leányvállalat is.

38. A *belga kormány* azt az álláspontot képviseli, hogy a jogi személyiséggel rendelkezés nem olyan alaki feltétel, amelynek eleget kell tenni az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének b) pontja szerinti „telephelynek” minősüléshez, és valamely társaság minden olyan fióktelepe vagy képviselte telephelynek minősülhet, amelyek létrehozása megfelel a telephely szerinti ország jogának.

39. Ugyanakkor a bérezési és a felmondási feltételek meghatározása tekintetében minden vállalkozás telephelyének meg kell kapnia az anyavállalattól az utasítási jogot.

40. A Bizottság ugyancsak úgy véli, hogy a telephelykénti besorolás megköveteli a stabilitás minimális mértékét. Ezzel kapcsolatban hivatkozik a Somafer-ügyben hozott ítéletre⁸, amelyben a Bíróság a Brüsszeli Egyezmény 5. cikke (5) bekezdésének értelmezése során kimondta, hogy a fióktelep, a képviselő vagy

a telephely fogalmán a gazdasági tevékenység olyan központját kell érteni, amely folytonosság látszatát keltő üzletkötési helyet jelent. A Bizottság szerint a megfelelő megközelítés megakadályozza a munkavállalók védelmének alacsonyabb szintjét biztosító országhoz kapcsolódást.

VI – Jogi értékelés

A – Előzetes megjegyzések

41. A munkajog területén az egyes jogrendszerek közötti kollízió éppen a határokon átnyúló munkaviszonyok esetében vet fel összetett jogi kérdéseket. Nem utolsósorban emiatt szembesülnek jelentős problémákkal a tagállamok bíróságai a munkaszerződésre alkalmazandó jog meghatározása során. A munkaszerződés értelmezésével összefüggésben felmerülő mindennapi nehézségek közé tartozik ugyanis az alkalmazandó jog meghatározásához szükséges megfelelő megközelítés kiválasztása tekintetében fellépő bizonytalanság. A bírósági gyakorlatban ezek a nehézségek annál gyakoribbak, minél gyakoribb a munkavállalók munkaviszonyának megszüntetése, minél több uniós polgár él a munkavállalók szabad mozgásának jogával, és minél több társaság rendelkezik külföldi üzleti kapcsolatokkal, illetve más országban telephellyel. Számos munkavállaló – időszakos

⁸ – A 33/78. sz. Somafer-ügyben 1978. november 22-én hozott ítélet (EBHT 1978., 2183. o.).

vagy határozatlan időre történő – kiküldetése fontos tényezővé vált a nemzetközi gazdasági kapcsolatok területén, méghozzá nem csupán az európai belső piacon belül, hanem általában az egész világon. Éppen emiatt van nagy jelentősége az olyan kollíziós szabályoknak, amelyek kiszámítható megoldást kínálnak a szerződő felek részére a munkaviszonyt érintő sokféle problémára, mint például azokra a kérdésekre, hogy milyen felmondási szabályok érvényesek, adott esetben milyen kártérítés fizetendő a munkavállalónak, milyen szabályokat kell alkalmazni a szabadságra, vagy érvényben van-e valamilyen vitarendezési mechanizmusra vonatkozó feltétel⁹.

a nyilvános luxemburgi tengerihajó-lajstrom létrehozásáról szóló, 1990. november 9-i luxemburgi törvény 80. cikke ír elő. Keresetét ebben az esetben el kell utasítani. Ennek megfelelően az illetékes nemzeti bíró a Római Egyezmény irányadó rendelkezéseire alapozza a döntését, és ennek során számos jogi szempontot és tényálláselemet vesz figyelembe. A jelen előzetes döntéshozatali eljárásban az irányadó rendelkezések és fogalmak Bíróság általi értelmezése segíti őt a jogilag helyes döntés meghozatalában, amely lehetőleg figyelemmel van az Egyezmény 6. cikkének szabályozási céljára, nevezetesen a munkavállaló megfelelő védelmére is.

B – A rendszerszerű vizsgálat sorrendjének bemutatása az alkalmazandó jog megállapítása során

42. Ilyen probléma előtt áll az alapeljárásban érintett nemzeti bíró is, akinek azt kell eldöntenie, hogy az alapügyben a luxemburgi vagy a belga jogot kell-e alkalmaznia. A két tagállam jogához való sokféle kapcsolódás első pillantásra nem teszi lehetővé az egyértelmű hozzárendelést. Az alkalmazandó jog meghatározása mindazonáltal alapvető jelentőséggel bír J. Voogsgeerd számára, hiszen a luxemburgi jog alkalmazása esetén a jogellenes felmondásból eredő kár megtérítése iránti keresete az időközben lejárt azon három hónapos jogvesztő határidőbe ütközik, amelyet

43. Annak érdekében, hogy a felmerült jogi kérdéseket helyes tematikus és rendszerbeli összefüggésekben helyezzük el, az előzetes döntéshozatalra tulajdonképpen előterjesztett kérdések elemzése előtt röviden be kívánom mutatni a vizsgálat azon sorrendjét, amelyet a nemzeti bírónak az alkalmazandó jog meghatározása során követnie kell. Ezt a bemutatást lehetőség szerint az alapügy tényállásának egyes szempontjaira tekintettel kívánom elvégezni, nem pedig attól elkülönítve, azért, hogy a nemzeti bíró a felmerült jogi

⁹ – Lásd Déprez, J., „La loi applicable au contrat de travail dans les relations internationales”, *Revue de jurisprudence sociale*, 4/1994., 237. o.

kérdésekre a lehető legmegfelelőbb választ kapja.

feltételként annak az országnak a jogát rendeli alkalmazni, amellyel a szerződés a legszorosabb kapcsolatban áll.

1. A szabad jogválasztás mint főszabály

44. A Római Egyezményre jellemző, hogy központi jelentőséget tulajdonít a felek autonómiájának annyiban, amennyiben a 3. cikk (1) bekezdése értelmében főszabály szerint lehetővé teszi a szabad jogválasztást¹⁰. Ezzel ezen Egyezmény értékei végső soron megegyeznek a Bíróság által az ítélkezési gyakorlatban már kifejtett állásponttal, miszerint „a felek egyező akaratát kifejezésre juttató szerződéses rendelkezések megelőznek minden olyan feltételt, amely csak a szerződés hallgatása esetén alkalmazandó”¹¹. A felek jogválasztása hiányában azonban az alkalmazandó jogot ezen Egyezmény 4. cikke értelmében kell meghatározni, amely alapvető

45. Ezzel kapcsolatban meg kell állapítani, hogy az alapügyben már azáltal is teljesülnek az Egyezmény 3. cikkének (1) bekezdése szerinti feltételek, hogy a Navimer cég és J. Voogsgeerd a munkaszerződés megkötése során alkalmazandó jogként kifejezetten a Luxemburgi Nagyhercegség jogát jelölte meg. Ennyiben ezen Egyezmény irányadó különös rendelkezéseinek hiányában főszabály szerint ki lehetne indulni a luxemburgi munkajog alkalmazásából.

2. A munkavállalók védelmére szolgáló különös szabályozás

10 – Lásd Plender, R., *The European Contracts Convention – The Rome Convention on the Choice of Law for Contracts*, London 1991., 87. o., 5.01. pont, Schneider, G., „Einfluss der Rom-I-VO auf die Arbeitsvertragsgestaltung mit Auslandsbezug”, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2010., 1380. o., valamint Ofner, H., „Neuregelung des Internationalen Vertragsrechts: Römisches Schuldvertragsübereinkommen”, *Recht der Wirtschaft*, 1/1999. sz., 5. o., akik a szabad jogválasztás értékét hangsúlyozzák. Lein, E., „The new Rome I/Rome II/Brussel I synergy”, *Yearbook of Private International Law*, 10. kötet, 2008., 179. o., szerint a szabad jogválasztás alapjául szolgáló választási szabadság elve továbbá a Nemzetközi Bíróság Statútuma 38. cikke (1) bekezdésének c) pontja szerinti, a kultúrnépek által elismert általános jogelvek egyike.

11 – A 318/81. sz., Bizottság kontra CODEMI ügyben 1985. november 26-án hozott ítélet (EBHT 1985., 3693. o.) 21. pontja.

46. Az alapügyben ugyanis a *lex specialis derogat legi generali* elv szerinti különös viszony alapján ezen Egyezmény más rendelkezései kizoríthatják a 3. és a 4. cikk alkalmazását. Az Egyezmény munkaszerződésekre és munkaviszonyokra alkalmazandó jogot szabályozó 6. cikkét kell figyelembe venni. Az Egyezmény 3. és 4. cikkéhez képest ez anynyiban jelent különös szabályozást, amennyiben attól eltérő rendelkezéseket tartalmaz

a gyengébb fél, azaz a munkavállaló védelme érdekében¹².

esetek számának teljes skáláját¹³. Az Egyezmény 6. cikkének (2) bekezdése végül az utolsó albekezdésben olyan védzáradékok¹⁴ tartalmaz, amelynek értelmében e rendelkezések egyike sem alkalmazandó, ha a szerződés egy másik országgal szorosabb kapcsolatban áll. Ebben az esetben ennek a másik országnak a jogát kell alkalmazni. Ezen szabályokat az az alapvető gondolat jellemzi, hogy a védendő munkavállaló érdekében lehetővé válik a munkaszerződéshez közelebb álló jog alkalmazása.

47. Egyrészt a 6. cikk (1) bekezdése kimondja, hogy a felek jogválasztása nem foszthatja meg a munkavállalót a választás hiányában alkalmazandó jog kötelező szabályai nyújtotta védelemtől. Másrészt az Egyezmény 6. cikkének (2) bekezdése jogválasztás hiányában alkalmazandó különös szabályokat tartalmaz: ilyen esetben azon ország joga alkalmazandó, ahol a munkavállaló rendszerint a munkáját végzi, illetve – ha nem állapítható meg az az ország, ahol a munkát rendszerint végzik – a munkavállalót alkalmazó telephely szerinti ország joga. Mindkét alapvető kapcsolatra az jellemző, hogy először is a vagylagosság viszonyában állnak, azaz kölcsönösen kizárják egymást, másodszor pedig lefedik a lehetséges

48. A 3. cikkben megfogalmazott alapszabály háttérbe szorításához tehát a nemzeti bíróságnak az Egyezmény 6. cikkének (1) bekezdése értelmében meg kell állapítania azt, hogy a felek jogválasztásának hiányában melyik jogot kellene alkalmazni, és hogy a munkavállalót ezáltal esetleg megfosztanák-e a másik állam jogának kötelező szabályai által biztosított védelemtől. Ennek megállapítása a nemzeti bíró feladata, miközben lényegében azt kell megítélnie, hogy melyik – a választott vagy az egyébként alkalmazandó – jog biztosít

12 – Lásd Van Eeckhoutte, W., „The Rome Convention on the law applicable to contractual obligations and labour law”, *Freedom of services in the European Union – Labour and Social Security Law: The Bolkestein Initiative* (kiadta Roger Blanpain), Den Haag 2006., 168. o., Wojewoda, M., „Mandatory rules in private international law: with special reference to the mandatory system under the Rome Convention on the law applicable to contractual obligations”, *Maastricht journal of European and comparative law*, 2/2000. sz., 197. o., 201. o., Boskovic, O., „La protection de la partie faible dans le règlement Rome I”, *Récueil Dalloz*, 2008., 2175. o., Pfeiffer, T./Weller, M./Nordmeier, F., *Recht der elektronischen Medien – Kommentar* (kiadta Gerald Spindler/Fabian Schuster), 2. kiadás, München 2011., a Róma-I 8. cikkéhez, 1. pont, valamint a 10. lábjegyzetben hivatkozott Lein, E., i. m., 187. o., aki ebben a munkaszerződésre is alapvetően érvényes szabad jogválasztás korlátozására irányuló, a munkavállalók védelme érdekében fennálló különös szabályozást lát.

13 – Lásd Juncker, A., „Gewöhnlicher Arbeitsort im Internationalen Privatrecht”, *Andreas Heldrich 70. születésnapja alkalmából kiadott ünnepi kiadás*, München 2005., 722. o.

14 – Lásd a 10. lábjegyzetben hivatkozott Ofner, H., i. m., 5. o., Magnus, U., „Die Rom I-Verordnung”, *Praxis des internationalen Privat- und Verfahrensrechts*, 1/2010. sz., 41. o., és Martiny, D., *Internationales Vertragsrecht – Das internationale Privatrecht der Schuldverträge* (kiadta Christoph Reithmann/Dieter Martiny), Köln 2010., 1431. o., akik a 6. cikk (2) bekezdésének utolsó albekezdése szerinti szabályozást kifejezetten „védzáradékként” emlegetik.

erősebb védelmet a munkavállalónak (ügynevezett kollíziós jogi kedvezőbb jog elve), és hogy az adott jogrendszerben kötelezők-e az előnyösebb jog irányadó rendelkezései¹⁵. Amennyiben a megállapodás szerinti jogban nincs a védelmet biztosító kötelező jogszabály, vagy elmarad az Egyezmény 6. cikkének (2) bekezdése értelmében irányadó jog szintjétől, akkor e jogrendszer munkavállalóra nézve kedvezőbb kötelező szabályait kell alkalmazni. Ez oda vezethet, hogy a munkaviszonyra különböző jogrendszereket kell alkalmazni¹⁶. Ha azonban a felek által választott jog az Egyezmény 6. cikkének (2) bekezdése szerint irányadó joggal megegyező, vagy annál nagyobb védelmet biztosít, akkor a választott jog mellett kell maradni¹⁷.

belül is előnyösebbnek minősülhet a többinél, másrészt pedig két jogrendszer szabályozása eltérhet egymástól vagy egymással ellentétes is lehet, az első szempont megítélése – azaz melyik jog ír elő kedvezőbb szabályozást – nem irányulhat arra, hogy általánosságban és az eldöntendő ügytől teljesen elvonatkoztatva összehasonlítsa a két munkajogi rendszert. Ez a nemzeti bírót kezelhetetlen probléma elé állítja, mert egy meghatározott munkajogi szabály önmagában vagy másokkal együtt való alkalmazása különböző hatásokkal járhat¹⁸. Az elvégzendő megítélés során elsősorban sokkal inkább a jogvita tárgyát közvetlenül érintő szempontokat kell figyelembe venni¹⁹.

49. Ilyen körülmények között, hogy egyrészt néhány szabályozás ugyanazon jogrendszeren

15 – Lásd Schäfer, K., *Application of mandatory rules in the private international law of contracts*, Frankfurt am Main 2010, 62. és azt követő oldal, a 12. lábjegyzetben hivatkozott Wojewoda, M., i. m., 197. o., 201. o. és a 12. lábjegyzetben hivatkozott Boskovic, O., i. m., 2175. o., akik a kedvezőbb nemzeti szabályozás, valamint az érintett szabályok kötelező jellegének meghatározásában rejlő nehézségre hivatkoznak.

16 – Lásd a 10. lábjegyzetben hivatkozott Schneider, G., i. m., 1382. o.

17 – Lásd a 14. lábjegyzetben hivatkozott Martiny, D., i. m., 1431. és azt követő oldal.

18 – Lásd a 12. lábjegyzetben hivatkozott Van Eeckhoutte, W., i. m., 173. o.

19 – Lásd Dépérez, J., „La loi applicable au contrat de travail dans les relations internationales”, *Revue de jurisprudence sociale*, 3/1999, 130. o., a 12. lábjegyzetben hivatkozott Pfeiffer, T./Weller, M./Nordmeier, F., i. m., 7. pont, aki szerint a kedvezőbb tulajdonság összehasonlítása során az adott tényállásból kell kiindulni, a 15. lábjegyzetben hivatkozott Schäfer, K., i. m., 62. és azt követő oldal, valamint a 14. lábjegyzetben hivatkozott Martiny, D., i. m., 1361. o., 1883. pont, aki szerint a kollíziós jogi kedvezőbb jog elve érvényesül. A szóban forgó jogrendszerek tartalmát kell összehasonlítani. A munkavállaló számára kedvezőbb szabályozás elsőbbséget élvez. Azon eredményeket kell összehasonlítani ehhez, amelyeket az egyedi esetben az érintett jogrendszerek hoznak létre. Az összehasonlítást nem kell kiterjeszteni a teljes jogrendszerre, hanem az eldöntendő ténykérdésre kell összpontosítani. Nem kell átfogó, teljes összehasonlítást végezni. Az a kedvezőbb megoldás, amely mennyiségi vagy minőségi szempontból leginkább megfelel a munkavállaló munkaszerződéséből fakadó egyéni elvárásainak, és amely jobb védelemben részesíti őt, például munkaviszonya fennállása tekintetében. Szembeállítható egymással a jogi pozíciók egyes jogrendszerekben érvényes pénzbeli értéke is.

50. Az alapügy témája a munkavállalók felmondás elleni védelméről szóló szabályok, és azok bírói kikényszerítése²⁰. Az alapügy megítélése során ezért szerepet játszhat az a körülmény, hogy a luxemburgi jog értelmében a jogellenes felmondásból eredő kár megtérítése iránti kereset benyújtására három hónapos jogvesztő határidő áll rendelkezésre, míg a belga jogban a kérdést előterjesztő bíróság eltérő tájékoztatása hiányában nincs megfelelő időbeli korlát. Az Egyezmény munkavállalókat védő különös rendelkezéseinek az alapügyre való alkalmazása álláspontom szerint kézenfekvő, mindenekelőtt akkor, ha figyelembe vesszük a Római Egyezményhez fűzött Giuliano-Lagarde-jelentésnek²¹ a 6. cikk alkalmazásáról szóló részét, amely hasonló példát hoz fel a munkavállaló számára kedvezőbb szabályozásra: „Amennyiben a munkavállalókat a (2) bekezdés értelmében alkalmazandó jogszabályok jobban védik, mint a választott jog, például hosszabb felmondási idő biztosításával, akkor ezek az előírások kizárják a választott jog megfelelő előírásait, és annak helyébe lépnek”. E körülmények között mindkét esetben olyan határidőről van szó, amelynek célja a munkavállalók felmondásból eredő hátrányokkal szembeni védelme, a példában megtestesülő alapgondolat átültethetőnek tűnik a jelen vita tárgyát képező szabályozásra. Ennek értelmében a főszabály szerint alkalmazandó luxemburgi előírások kiesését igazolja a belga jogban a kártérítési

igény keresettel való érvényesítésére vonatkozó hosszabb, vagy egyáltalán nem létező jogvesztő határidő.

51. Amennyiben a felmondás elleni védelemre vonatkozó belga rendelkezések az Egyezmény 6. cikkének (1) bekezdése értelmében „kötelezőnek” minősülnek, akkor a luxemburgi jog választása ráadásul a munkavállalók védelme alóli „kibújtást” valósítja meg.

3. Az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdése a) és b) pontjának egymáshoz való viszonya

52. Az Egyezmény 6. cikkének szabályozási célja, azaz, ahogyan korábban említettem, a munkavállalók védelme azon alapul, hogy főszabály szerint őket tekintjük gazdasági-szociális szempontból gyengébb félnek. Ezt a védelmet azáltal lehet elérni, hogy annak az országnak a jogát alkalmazzák a szerződésre, amelyhez a munkaszerződés szorosabban kapcsolódik. Ez pedig a Bíróság Koelzsch-ügyben hozott ítéletében kifejezetten megjelölően azon ország joga, ahol a munkavállaló a szakmai tevékenységeit végzi, nem

20 – A 10. lábjegyzetben hivatkozott Schneider, G., i. m., 1382. o. és Schlachter, M., „Grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse”, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2/2000, 61. o., szerint a kedvezőbb szabályozást előíró jog megítélése keretében ki lehet alakítani összehasonlítható tárgycsoportokat (pl. szabadságra vonatkozó jog, felmondási és/vagy a fennálló munkavállalói jogi helyzet védelme). A vita tárgyának itt alkalmazott korlátozása (alkalmazottak felmondás elleni védelme és ennek bírói kikényszerítése) e szerzők megközelítését követi.

21 – Mario Giuliano és Paul Lagarde által írt, a szerződéses kötelmi viszonyokra alkalmazandó jogról szóló egyezményre vonatkozó jelentés (HL C 282., 1. o.).

pedig azon ország joga, ahol a munkáltató székhelye található. A Bíróság álláspontja szerint ugyanis a munkavállaló az első államban látja el gazdasági és társadalmi funkcióját, és ezáltal a szakmai és politikai környezet itt befolyásolja a munkavégzést. A Bíróság szerint ezért a lehető legnagyobb mértékben biztosítani kell a munka védelmére vonatkozóan ezen országok jogában előírt szabályok tiszteletben tartását²².

rendelkezések szövegéből („ha a munkavállaló munkáját rendszerint nem ugyanazon országban végzi”) adódóan az alkalmazandó jog megállapítása során a nemzeti bírónak a (2) bekezdés b) pontjához való visszanyúlás előtt elő kell vennie a (2) bekezdés a) pontját. Az ő feladata ennek során a munkavállaló *tevékenysége súlypontjának* meghatározása. Az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdése a) pontjának alkalmazásával tehát főszabály szerint nem ellentétes, ha a munkavállalót bizonyos körülmények között tevékenységének elvégzése keretében ideiglenesen más országba küldik²⁴.

53. A Római Egyezmény 6. cikkében kitűzött célra tekintettel a Bíróság a Koelzsch-ügyben hozott ítéletében megállapította továbbá, hogy e cikk (2) bekezdésének a) pontjában szereplő azon országra vonatkozó feltételt, ahol a munkavállaló „rendszerint a munkáját végzi”, szélesen kell értelmezni, míg az ugyan-ezen cikk (2) bekezdésének b) pontjában szereplő, azon telephely szerinti feltételt, „ahol a munkavállalót alkalmazták”, akkor kell alkalmazni, ha az eljáró bíróság nem tudja megállapítani a rendszerinti munkavégzés helye szerinti országot²³.

54. A szabályozás céljából, a 6. cikk rendszertani felépítéséből, valamint az egyes

55. A Bíróságot a Koelzsch-ügyben arra kérték, hogy értelmezze az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének a) pontja szerinti „rendszerinti munkavégzés” fogalmát, amelyet az ítélet 44. pontjában úgy határozott meg, hogy ez a rendelkezés irányadó, „amennyiben az eljáró bíróság meg tudja határozni azt az államot, amelyikkel a munkavégzés *jelentős fokú kapcsolatot* mutat”. A Bíróság ugyanezen ítélet 45. pontjában kifejtette továbbá, hogy azal a területtel áll fenn ilyen kapcsolat, „ahol

22 – A 4. lábjegyzetben hivatkozott Koelzsch-ügyben hozott ítélet 42. pontja.

23 – A 4. lábjegyzetben hivatkozott Koelzsch-ügyben hozott ítélet 43. pontja.

24 – Ebben az értelemben a 12. lábjegyzetben hivatkozott Van Eeckhoutte, W., i. m., 169. o., aki utal arra, hogy e szabályozás célja ideiglenes külföldi kiküldetés esetén a jogbiztonság biztosítása és a manipulációk megelőzése.

vagy ahonnan a munkavállaló ténylegesen végzi a szakmai tevékenységeit, és *tevékenységi központ* hiányában azon hely, ahol a tevékenységeinek nagyobb részét végzi” (kiemelés tőlem).

57. Ahogyan a Bíróság ebben az ítéletben helyesen megállapította, a rendszerinti munkavégzés helyén nem csak azt a helyet kell érteni, *ahol* a munkavállaló ténylegesen végzi a szakmai tevékenységeit. Ahogyan a Bíróság ítélkezési gyakorlata mutatja, a munkavállalók védelmére irányuló követelménynek és a Brüsszeli Egyezmény, valamint a polgári és kereskedelmi ügyekben a joghatóságról, valamint a határozatok elismeréséről és végrehajtásáról szóló, 2000. december 22-i 44/2001/EK tanácsi rendelet²⁵ (úgynevezett Brüsszel-I. rendelet)²⁶ releváns rendelkezéseivel való koherens értelmezésnek sokkal inkább az felel meg, hogy ez alatt azt a helyet is érteni kell, *ahonnan* a munkavállaló ténylegesen végzi a szakmai tevékenységeit. Ezzel kapcsolatban érdemes megjegyezni, hogy ez az értelmezés megerősítésre talált azáltal, hogy az uniós jogalkotó kifejezetten felvette ezt az esetet

4. A tevékenységi központ megállapításának kritériumai

56. Az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdése a) pontjának a Koelzsch-ügyben hozott ítélettel biztosított tág értelmezése következményekkel jár a jelen jogvita jogi megítélésére, mindenekelőtt a helyes kollíziós szabály megválasztása tekintetében. A Bíróság által ebben az ügyben a tevékenységi központ megállapításához kidolgozott kritériumok ugyanis alkalmazhatónak tűnnek az alapügyre. Ezt kívánom megvilágítani az ítélet érintett részeire, valamint az alapügy releváns tényállási elemeire való részletes hivatkozás mellett.

25 – HL L 12., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 19. fejezet, 4. kötet, 42. o.; helyesbítés: HL L 242., 6. o.

26 – A 44/2001 rendeletnél főszabály szerint a Brüsszeli Egyezmény folytonosságából kell kiindulni („a folytonosság elve”). Ezen elv jelentősége a 44/2001 rendelet értelmezése során annak (19) preambulumbekkezdéséből derül ki, amelynek értelmében biztosítani kell a Brüsszeli Egyezmény és e rendelet közötti folytonosságot és a Bíróságnak is biztosítania kell a rendelet értelmezése során a folytonosságot. A Bíróság az ítélkezési gyakorlatában már egyértelművé tette a két jogi aktus egységes értelmezésének jelentőségét (lásd a C-533/07. sz., Falco Privatstiftung és Rabitsch ügyben 2009. január 27-én ismertett indítványomat (2009. április 23-án hozott ítélet, EBHT 2009., I-3327. o.).

az 593/2008/EK rendelet²⁷ 8. cikkének (2) bekezdése szerinti utódrendelkezésbe, tisztázva ezáltal a fennálló jogi helyzetet²⁸.

nem ellentétes e feltételek alapügyre való alkalmazhatóságával, hiszen J. Voogsgeerd a kérdést előterjesztő bíróság tájékoztatása értelmében nyilvánvalóan a hajózási fuvarozás területén tevékenykedő vállalkozásnak dolgozott. Még ha nem is hajóskapitányként, hanem vezető hajómérnökként tevékenykedett, az iratokból kitűnik, hogy a legénység többi tagjához hasonlóan nyilvánvalóan olyan hajók fedélzetén is dolgozott, amelyek a vállalkozás részére az Északi-tengeren teljesítettek szolgálatot. Következésképpen ellenkező szempontok hiányában a Bíróság által a Koelzsch-ügyben hozott ítéletben kidolgozott feltételeket közvetlenül alkalmazni lehet az alapügy tényállásának megítélése során.

58. E megállapításból kiindulva a Bíróság a Koelzsch-ügyben hozott ítélet 48. és azt követő pontjában kidolgozta azokat a kritériumokat, amelyek a nemzeti bíró segítségére vannak a munkavállalói tevékenység központjának meghatározása során. Figyelembe véve, hogy e jogvita tárgya egy teherautó-sofőr rendszerinti munkavégzése helyének meghatározása volt, ezek a feltételek megfeleltethetők a nemzetközi fuvarozási ágazat különös területének. Ez azonban önmagában

59. E kritériumok értelmében a nemzeti bírónak a nemzetközi fuvarozási ágazatban végzett munka jellegére tekintettel a munkavállaló tevékenységét jellemző valamennyi körülmény összességét figyelembe kell vennie. Meg kell többek között állapítania, hogy melyik államban található az a hely, ahonnan a munkavállaló a fuvarozási feladatait végzi, a feladataival kapcsolatos utasításokat kapja, és a munkáját szervezi, valamint azt a helyet is meg kell határozni, ahol a munkaeszközök találhatók. Azt is meg kell vizsgálnia, hogy melyek azok a helyek, ahová főként fuvaroz, melyek az árukirakodási helyek, valamint melyik az a hely, ahová a munkavállaló feladatai elvégzését követően visszatér. Végső soron az a döntő, hogy a munkavállaló hol teljesíti a munkáltatója felé fennálló kötelezettségeinek lényegét²⁹.

27 – Ennek megfelelően az 593/2008/EK rendelet 8. cikkének (2) bekezdése értelmében: „Ha az egyéni munkaszerződésre alkalmazandó jogot a felek nem választották meg, a szerződésre azon ország joga az irányadó, ahol vagy – ennek hiányában – ahonnan a munkavállaló a szerződés teljesítéséért rendszerint a munkáját végzi. A rendszerinti munkavégzés helye szerinti országon nem változtat, ha a munkavállalót ideiglenesen egy másik országban foglalkoztatják.”

28 – Az itt képviselt gondolattal, miszerint az 593/2008/EK rendelet 8. cikkének (2) bekezdésében csupán a fennálló jogi helyzetet tisztázták, néhány szerző egyetért, akik úgy vélik, hogy ezen új jogi eszköz célja nem új szabályozás bevezetése volt, hanem a már meglévő Egyezmény rendeletté alakítása. A változások az Egyezmény néhány rendelkezésének modernizálását és egyértelműbbé, illetve pontosabbá tételét, végső soron a jogbiztonságot szolgálták, azonban a fennálló jogi helyzetet lényegesen megváltoztató új elemek bevezetése nélkül (lásd Ferrari, F., „From Rome to Rome via Brussels: remarks on the law applicable to contractual obligations absent of a choice by the parties”, *Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht*, 4/2009. sz., 751. és azt követő oldal). Lásd különösen a munkavégzés rendszerinti helyéről Magnus, U., „Die Rom I-Verordnung”, *Praxis des internationalen Privat- und Verfahrensrechts*, 1/2010. sz., 27. o., 41. p., aki a módosítást csupán tisztázásnak látja. A „vagy [...] ahonnan” betoldás azt határozza meg, hogy elegendő a munkavállaló tevékenységének olyan központja, ahonnan a munkát szervezik, ahonnan elindul, ahová visszatér és ahol adott esetben tevékenysége egy részét el is végzi.

29 – A 4. lábjegyzetben hivatkozott Koelzsch-ügyben hozott ítélet 48–50. pontja.

60. Amennyiben a nemzeti bíróság e felteteleket alkalmazza az alapügyre, akkor megállapíthatja, hogy elegendő támpont áll rendelkezésére annak feltételezéséhez, hogy J. Voogsgeerds tevékenységének központja az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében Antwerpenben volt. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kiderül ugyanis, hogy a kihajózást megelőzően jelentkeznie kellett Antwerpenben, és az ottani székhelyű Naviglobe cégtől kapott utasításokat, miközben mindez a Navimer céggel fennálló munkaviszonya keretében történt. Antwerpen volt tehát az a hely, ahol J. Voogsgeerd dolgozott, és ott volt az állandó bázisa, ahonnan rendszeres szolgálati utakra indult. Azon tény ismeretében, hogy a 6. cikk (2) bekezdésének a) pontja alapján minden további nélkül meghatározható az alkalmazandó jog, kétséges, hogy az alapügyben helyet kaphat-e a 6. cikk (2) bekezdése b) pontjának alkalmazása³⁰.

61. Mindazonáltal nem vezethet az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések döntés szempontjából való jelentőségének megkérdőjelezéséhez az a körülmény, hogy több tényállási elem is amellet szól, hogy az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének a) pontja az alapügyben tulajdonképpen irányadó szabály. A Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint ugyanis kizárólag a kérdést előterjesztő bíróság hatáskörébe tartozik azon kérdések tárgyának a meghatározása, amelyeket elő kíván terjeszteni. Kizárólag az ügyben eljáró és a bírósági döntésért felelősséggel tartozó nemzeti bíróság feladata, hogy az adott ügyben megítélje mind az előzetes döntéshozatal szükségességét ítéletének meghozatala szempontjából, mind pedig a Bíróság elé terjesztett kérdések jelentőségét. Ha tehát az előterjesztett kérdések az uniós jog értelmezésére vonatkoznak, a Bíróság alapvetően köteles azokról határozni³¹.

62. Emlékeztetni kell továbbá arra, hogy végzős soron a kérdést előterjesztő bíróság viseli a felelősséget a tényállás kielégítő feltárásáért annak érdekében, hogy meghatározza az adott jogrendszerhez való kapcsolódás esetleges támpontjait jelentő ténybeli és jogi

30 – Az Egyezmény a) és b) pontja szerinti szabályozásnak az 593/2008/EK rendelettel megvalósított pontosítás tekintetében fennálló hatályával összefüggésben lásd a 12. lábjegyzetben hivatkozott Boskovic, O., i. m., 2175. o., aki az 593/2008/EK rendelet 8. cikkének (2) bekezdése szerinti, már hivatkozott jogalkotói pontosításra („ahonnan”) utal, és közben kifejti, hogy ez a pontosítás arra szolgált, hogy szabályozza a meghatározott bázishoz rendelt hajószemélyzet helyzetét. A szerző szerint ez a pontosítás tovább korlátozza az 593/2008/EK rendelet 8. cikke (2) bekezdésének (a) Római Egyezmény 6. cikke (2) bekezdése b) pontját felváltó szabályozás) hatályát. A 14. lábjegyzetben hivatkozott Martiny, D., i. m., 1434. o., 4848. pontban arra hivatkozik, hogy ezen pontosítással kitágul a munkavégzés helyéhez való kapcsolódás, és visszacsúsz az alkalmazó telephely feltételének irányadó jellege. Mindkét szerző egyetért abban, hogy a munkavégzés rendszerinti helye feltételének hatálya kitágult, az alkalmazás helyének hatálya viszont szűkült.

31 – Lásd a C-316/09. sz. MSD Sharp ügyben 2011. május 5-én hozott ítélet (EBHT 2011., I-3249. o.) 21. pontját; a C-376/05. és C-377/05. sz., Brünsteiner és Autohaus Hilgert egyesített ügyekben 2006. november 30-án hozott ítélet (EBHT 2006., I-11383. o.) 26. pontját; a C-18/01. sz., Korhonen és társai ügyben 2003. május 22-én hozott ítélet (EBHT 2003., I-5321. o.) 19. pontját; a C-373/00. sz. Adolf Truley ügyben 2003. február 27-én hozott ítélet (EBHT 2003., I-1931. o.) 21. pontját; a C-390/99. sz., Canal Satélite Digital ügyben 2002. január 22-én hozott ítélet (EBHT 2002., I-607. o.) 18. pontját, valamint a C-379/98. sz. PreussenElektra-ügyben 2001. március 13-án hozott ítélet (EBHT 2001., I-2099. o.) 38. pontját.

elemeket, és a Bíróság rendelkezésére bocsátja a döntéshozatala alapjául. Ezáltal kerül a Bíróság olyan helyzetbe, hogy az előzetes döntéshozatali eljárásra jellemző együttműködés keretében hatékonyan megvalósíthassa az értelmezési jogkörét, és az uniós jog olyan hasznos értelmezését nyújtsa a kérdést előterjesztő bíróságnak, amely leginkább hozzájárul az alapjogvita eldöntéséhez. Bár feltételezhető, hogy a kérdést előterjesztő bíróság teljesítette ezt a kötelezettségét, és felderítette a ténybeli és jogi kereteket, az előzetes döntéshozatalra utaló határozatában pedig megfelelő pontossággal közölte azokat, mégis alapvetően nem zárható ki, hogy olyan utalásokkal rendelkezik, amelyek az itt képviselt állásponttól eltérően nem az a) pont, hanem a b) pont szerinti kapcsoló szabályhoz állnak közelebb.

63. A jelen előzetes döntéshozatali eljárás célja érdekében mindenesetre abból kell kiindulni, hogy a kérdést előterjesztő bíróság nem alkalmazta tévesen a jogot, amikor az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdése a) pontja alkalmazásának mellőzéséből indult ki. Ezért a következőkben a 6. cikk (2) bekezdésének b) pontját kívánom értelmezni az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések fényében.

C – Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések vizsgálata

1. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első és második kérdésről

64. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első és második kérdés a 6. cikk (2) bekezdésének b) pontja szerinti „munkáltató telephelye” fogalom meghatározására irányul, miközben a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy ez alatt azt a helyet kell-e érteni, ahol a munkaszerződés alapján a munkavállalót alkalmazták, vagy a tényleges foglalkoztatás helyét.

65. Már e rendelkezés szövege is azon értelmezés mellett szól, hogy a 6. cikk (2) bekezdésének b) pontja szerinti „munkáltató telephelye” fogalom azt a helyet jelenti, ahol a munkaszerződés alapján a munkavállalót alkalmazták. Az „alkalmazás” kifejezés ugyanazon mondaton belül való alkalmazása láthatóan a munkaszerződés megkötésére, illetve a tényleges munkaviszony esetében a munka felvételére, és nem a munkavállaló tényleges foglalkoztatására vonatkozik³². Ez utóbbi

32 – Lásd a 10. lábjegyzetben hivatkozott Plender, R., i. m., 8.21. pontját és a 14. lábjegyzetben hivatkozott Martiny, D., i. m., 1369. o., 1891. pontját. Ebben az értelemben a 10. lábjegyzetben hivatkozott Schneider, G., i. m., 1382. o., aki szerint annak az országnak a jogát kell alkalmazni, amelyben az alkalmazó telephely található, függetlenül attól, hogy a munkavállaló a telephelyen tesz-e eleget a szerződéses kötelezettségének. A 14. lábjegyzetben hivatkozott Martiny, D., i. m., 1439. o., 4859. pont szerint a munkavállalónak a telephelyen nem kell dolgoznia.

mégis szerepet játszhat a 6. cikk (2) bekezdése a) pontjának értelmezése során, mivel ez a szabályozás a rendszerinti munkavégzés tényleges jellemzőjétől függ.

66. Az Egyezmény 6. cikkének (2) bekezdésében foglalt szabályok teleologikus és rendszertani értelmezéséből további támpontok születnek arra nézve, hogy mit jelent a 6. cikk (2) bekezdésének b) pontja szerinti „munkálató telephelye” fogalom.

67. A fentieknek megfelelően a magánszemélyek munkaszerződéseire és munkaviszonyára vonatkozó különös rendelkezések értelme és célja a munkavállalók védelme. Tekintettel arra a tényre, hogy végső soron az a hely kapcsolódik szorosabban a munkaszerződéshez, ahol a munkaszerződés teljesítéseként a munkavállaló rendszerint munkát végez, és ennek a tagállamnak a jogával való kapcsolat veszi leginkább számításba a munkavállaló védelmét, a Bíróság által a Koleszsch-ügyben hozott ítéletben helyesen kifejtettekhez hasonlóan főszabály szerint tágan kell értelmezni az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének a) pontját. E rendelkezés alkalmazásának a munkavállalók védelme érdekében való elsőbbsége ezért amellet szól, hogy megfelelően szűken kell értelmezni a 6. cikk (2) bekezdésének b) pontját.

68. Amennyiben a jelen eldöntendő ügyben nem vehető figyelembe az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdése a) pontjának alkalmazása, akkor mindenekelőtt a jogbiztonság követelménye szól a b) pont szerinti szabályozás inkább formális, méghozzá olyan értelmezése mellett, miszerint az a vállalkozás azon telephelye szerinti helyre utal, amely a munkavállalót a munkaszerződés alapján alkalmazza. Ennyiben kifejezetten egyet lehet érteni a holland kormány³³ és a Bizottság³⁴ erre hajló álláspontjával. Az alkalmazás helyéhez fűződő kapcsolat ugyanis a kiszámíthatóság előnyét jelenti az alkalmazandó jog tekintetében, elentétben az olyan tisztán ténybeli jellemzőkhöz való kapcsolódással, mint a rendszerinti munkavégzés helye. Míg ez utóbbi gyakran változhat a foglalkoztatás során, az alkalmazás helye főszabály szerint változatlan marad, méghozzá tekintet nélkül arra, hogy a vállalkozás maga esetleg áthelyezi-e a székhelyét, vagy a munkavállalót esetleg több évre külföldre irányítják³⁵. Végső soron az alkalmazás helye adja a legegységertelműbb felvilágosítást arra nézve, hogy a munkavállaló hol tagozódott be először a vállalkozás rendszerébe. Éppen a munkavállalók nagyfokú mobilitását megkövetelő munkaviszonyoknál lesz ez a

33 – Lásd a holland kormány beadványának 14. pontját.

34 – Lásd a Bizottság beadványának 20. pontját.

35 – Lásd a 10. lábjegyzetben hivatkozott Plender, R., i. m., 144. o., 8.21. pontját. Hasonlóképpen a 14. lábjegyzetben hivatkozott Martiny, D., i. m., 1440. o., 4861. pontja, aki arra hívja fel a figyelmet, hogy a telephely későbbi áthelyezése nem változtat a munkaszerződés helyzetén.

feltétel az, amely legjobban szolgálja a szerződő felek jogviszonyainak állandóságát³⁶.

értelmezéséből ezért inkább az következik, hogy az a szerződéskötés helyére utal.

69. Mindezek alapján nem egészen érthető, hogy a Római Egyezményt aláíró országok miért adták volna fel e feltétel kiszámíthatóságát azért, hogy helyette olyan kevésbé megbízható feltételt tekintsenek döntőnek, mint a tényleges foglalkoztatás helye. A szóban forgó szabályozás ilyen felfogása ugyanis, hasonlóan a J. Voogsgeerd beadványában előadottakhoz³⁷, téved abban, hogy a 6. cikk (2) bekezdésének a) pontja már tartalmaz egy olyan tényleges feltételt, amely tág értelmezése alapján a legtöbb esetben irányadó lesz. Rendszertani szempontból kiindulva logikátlan ugyanis az, hogy a b) pont lényegében ezt a szabályozást tartalmazza, hiszen akkor egyszerűen felesleges lenne. Az egyedi, különálló szabályozás fennállása sokkal inkább amellet szól, hogy e rendelkezés saját szabályozási tartalommal rendelkezik, amelyet szigorúan el kell különíteni az a) pontban található szabályozástól. Ami ezt a szabályozási tartalmat illeti, az Egyezmény részes feleiről nem feltételezhető, hogy nem ismerték fel a formális kapcsolófeltétel fent hivatkozott előnyeit. Sokkal inkább abból kell kiindulni, hogy az Egyezménybe kívánták illeszteni ezt a szabályozási feltételt. Az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdése b) pontjának rendszertani

70. Ez mindazonáltal nem jelenti szükség-szerűen azt, hogy e rendelkezés szerinti „telephely” fogalma egyedül a vállalkozás székhelyét jelenti. Az ilyen értelmezés egyrészt figyelmen kívül hagyja azt, hogy a vállalkozások üzleti kapcsolatai manapság számos nemzetközi függőségi kapcsolatot tartalmaznak, másrészt pedig azt, hogy a belső piac előnyeinek kihasználása érdekében sok társaság több tagállamban rendelkezik fiókteleppel és képvisellel. Az ilyen fióktelepek és képviselvek saját nevükben és a társaság nevében is alkalmazhatnak személyzetet. Ennek megfelelően lehetségesnek kell lennie annak is, hogy megfelelő feltételek teljesülése esetén ezeket is a „telephely” fogalmához soroljuk. Éppen az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdése b) pontjának angol nyelvi változata („the place of business *through which* he was engaged”) erősíti ezt meg, amelynek szövege megengedi az olyan alkalmazást, amelynek során a telephely csupán a közvetítő szerepét tölti be a társaság és a munkavállaló között³⁸. Annak érdekében, hogy az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének b) pontja szerinti szabályozás ne veszítse el

36 – Lásd a 14. lábjegyzetben hivatkozott Martiny, D., i. m., 1438. o., 4857. pont.

37 – Lásd J. Voogsgeerd beadványának 5. pontját.

38 – A többi nyelvi változat semmiképpen nem ellentétes az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdése b) pontjának ilyen értelmezésével, mivel nyitva hagyják mindkét lehetőséget, nevezetesen azt, hogy a telephely a munkavállalót saját nevében, vagy a fővállalkozás nevében alkalmazza. Lásd a német („Niederlassung [...], die den Arbeitnehmer eingestellt hat”), a francia („établissement qui a embauché le travailleur”), a spanyol („establecimiento que haya contratado al trabajador”), a holland („vestiging [...] die de werknemer in dienst heeft genomen”), az olasz („sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore”) és a portugál („estabelecimento que contratou o trabalhador”) nyelvi változatot.

azt a funkcióját, hogy könnyen alkalmazható feltételként működik, és csökkenjen a visszaélések kockázata, mindenképpen megkövetelendő az, hogy az adott fióktelep, illetve képviselő a munkáltató nevében aktívan részt vegyen a munkaszerződés megkötésében, például a munkavállalóval való tárgyalások lefolytatása keretében³⁹.

E veszély elkerülése érdekében szélsőséges esetekben kiegészítő feltételként azt kell megkövetelni az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének b) pontja szerinti „telephelykénti” besoroláshoz, hogy a munkavállalót ténylegesen azon a helyen foglalkoztassák, és ne csupán a szerződéskötés helyéről legyen szó⁴¹.

71. Az alkalmazás helyétől való függővé tétel biztosan nem zárhatja ki teljesen a visszaélések kockázatát, hiszen könnyen elképzelhető, hogy valamely munkavállalót rábírjanak arra, hogy a munkaszerződés megkötésének helyéül olyan országot válasszon, amelynek munkajogi szabályai a védelem alacsonyabb szintjét biztosítják a munkavállaló számára⁴⁰. Mindezek alapján bizonyos körülmények között tetszés szerintinek vagy akár önkényesnek tűnhet az alkalmazás helyéhez való kapcsolás, mert végső soron a véletlen is múlhat az, hogy a munkavállaló hol köt szerződést.

72. Az alapügy tekintetében megállapítható, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozat szűkszavú adatai és J. Voogsgeerd beadványa nem ad betekintést a szerződéskötés pontos menetére, illetve a Naviglobe esetleges részvételére az alkalmazási eljárásban. Amennyiben J. Voogsgeerdet a szerződés alapján a Navimer cég nevében alkalmazták, ez nem zárja ki szükségszerűen azt, hogy a Naviglobe bizonyos körülmények között részt vett az alkalmazási eljárásban például azzal, hogy nyilvánosságra hozta az állás-hirdetést, állásinterjút tartott, meghatározta

39 – Lásd a 10. lábjegyzetben hivatkozott Plender, R., i. m., 145. o., 8.22. pontját, aki azt az álláspontot képviseli, hogy a munkavállalót alkalmazó telephely nem csak azt a helyet jelenti, amelyet egy postafiókcsig székhelyként használtak, hanem a telephely szerinti azon helyet, amely aktívan részt vett a munkavállaló alkalmazásában, például amennyiben szerződéses tárgyalásba bocsátkozott a munkavállalóval.

40 – Lásd a 13. lábjegyzetben hivatkozott Juncker, A., i. m., 731. o., aki a tengerészek alkalmazásának világszerte elterjedt gyakorlatára hivatkozik. Szerinte a tengerészeket gyakran úgynevezett „hire agencies” vagy „crewing companies” toborozzák, a munkavállalók védelmének alacsony szintjét biztosító és alacsony béreket dolgozó országokból. Az „alkalmazó telephely” ilyenkor nem a hajótulajdonos szerinti hely, hanem például egy személyi képviselő Antiguán.

41 – Ebben az értelemben a 12. lábjegyzetben hivatkozott Van Eeckhoutte, W., i. m., 171. o., aki arra hívja fel a figyelmet, hogy a vállalkozás helyén ténylegesen lennie kell telephelynek, és a munkavállalót ténylegesen e vállalkozás valamelyik fiókjánál kell alkalmazni. Nem elegendő, hogy csupán a munkaszerződést kötötték a telephelyen. A 20. lábjegyzetben hivatkozott Schlachter, M., i. m., 60. o., szerint az alkalmazás helyén főszabály szerint a szerződéskötés helyét kell érteni. A „telephely” fogalmának pontosított feltételeivel elhárítható az a félelem, hogy valamely alacsony védelmi szintet biztosító jogrendet kell alkalmazandónak tekinteni azért, hogy egy kizárólag munkavállalók toborzásával foglalkozó fiókot hoznak létre. A szerző szerint ezért csak olyan létesítményeket lehet ez alatt érteni, amelyek legalább az alkalmazott foglalkoztatásához kapcsolódó adózás és szervezés révén közvetlenül a vállalkozás üzleti célját szolgálják, nem pedig a pusztán toborzó tevékenységet végző irodákat.

a munkaszerződés részleteit, vagy a munkaszerződés megkötése érdekében rendelkezésre bocsátotta a helyiségeit. A kérdést előterjesztő bíróságnak ezért fel kell derítenie J. Voogsgaerd alkalmazásának hátterét és a Naviglobe cég ebben betöltött pontos szerepét.

73. Amennyiben kiderül, hogy nyilvánvaló ellentét áll fenn az alkalmazás helye és a tényleges foglalkoztatás helye között, akkor megint csak a 6. cikk (2) bekezdésének utolsó albekezdése szerinti kivételes szabályhoz kell visszanyúlni annak érdekében, hogy előálljon a munkavállalók védelme miatt szükséges, a munkaszerződés vagy a munkaviszony és az alkalmazandó jog szerinti hely közötti szorosabb kapcsolat. E szabályozás értelmében ugyanis – a korábban hivatkozott egyéb rendelkezésektől eltérően – annak az országnak a jogát kell alkalmazni, amelyikkel a munkaszerződés vagy a munkaviszony „szorosabb kapcsolatban” áll. E szabályozás célja azon kockázat elkerülése, hogy a munkáltató a vállalkozása székhelyét tudatosan olyan országba helyezze át az ország jogának alkalmazása érdekében, amelynek munkajoga a védelem alacsonyabb szintjét biztosítja a munkavállalók számára. Ez a szabályozás az Egyezmény 6. cikkének (2) bekezdésében található szabálykapcsolatok inkább merev rendszerének

néhány hátrányát egyenlíti ki azzal, hogy kivételesen a nemzeti bíró mérlegelési jogkörére hivatkozik a rugalmas, adott körülményeknek megfelelő megoldás érdekében⁴². A 6. cikk (2) bekezdése b) pontjának alkalmazása során ugyanis célszerűtlen lehet a szerződéskötés helyének kizárólagos figyelembevétele abban az esetben, ha ütközik egymással a telephely és a tevékenység helye, vagy ha a munkaviszony hosszabb ideig tart, és a tényleges körülmények később megváltoznak⁴³.

74. A munkaszerződésnek szoros kapcsolatban kell lennie ezzel a másik országgal. Ezen jog irányadó volta a körülmények összességéből adódhat⁴⁴. A következő feltételek szolgálhatnak az adott országgal való szorosabb kapcsolat támpontjaként: a szerződés nyelve, egy meghatározott jogrend jogi foglalkozásainak felvétele, az alkalmazott pénznem, a munkaszerződés időtartama, a személyi nyilvántartásba vétel, a szerződő felek állampolgársága, a szokásos lakóhely, a munkáltató személyi felügyeletének helye, valamint

42 – Lásd a 19. lábjegyzetben hivatkozott Déprez, J., i. m., 119. o., a 13. lábjegyzetben hivatkozott Juncker, A., i. m., 720. o., a 6. cikk (2) bekezdésének utolsó albekezdését a kapcsolódó szabály merevségén lazító vézáradeknek tekintve. Courneloup, S., „La loi applicable aux obligations contractuelles – Transformation de la Convention de Rome en règlement communautaire »Rome I«”, *La Semaine Juridique. Édition Générale*, 44/2008. sz., 26. és azt követő oldal, 11. pont, a merev kapcsolódó szabályok előnyei és hátrányaira utal. Egyrészt a táj bírói mérlegelési jogkör sem vezet minden esetben kiszámítható megoldásokhoz. Másrészt a túl merev szabály nem mindig a munkaszerződés szorosabb kapcsolatban álló jog alkalmazásához vezet.

43 – Lásd a 14. lábjegyzetben hivatkozott Martiny, D., i. m., 1369. o., 1891. pont.

44 – Uo., 1371. o., 1893. pont, és a 10. lábjegyzetben hivatkozott Schneider, G., i. m., 1383. o.

a szerződéskötés helye⁴⁵. E feltételek mind-egyike önmagában utalhat arra, hogy a másik országgal szorosabb kapcsolat áll fenn annál, mint amilyen a munkavállaló foglalkoztatása vagy az őt alkalmazó telephely szerinti országgal létrejött. Mindeközben meggondolandó, hogy a 6. cikk (2) bekezdésének utolsó albekezdése csupán olyan kivételes szabályt tartalmaz, amelyet csak azt követően lehet alkalmazni, hogy megvizsgálták az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdése a) és b) pontja szerinti szabályozás irányadó voltát⁴⁶.

75. Összefoglalásképpen megállapítható, hogy a munkavállalót az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének b) pontja szerint alkalmazó telephely helye szerinti ország alatt azt az országot kell érteni, ahol a munkavállalót a munkaszerződés alapján alkalmazó munkáltató telephelye található. Mivel az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdés nyilvánvalóan csak arra az esetre vonatkozik, ha a Bíróság más értelmezésre jutna, nevezetesen arra, hogy azt az országot kell alatta érteni, ahol a munkáltatónak a munkavállalót ténylegesen foglalkoztató telephelye található, ezért e kérdés tekintetében felesleges állást foglalni.

2. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett harmadik kérdésről

76. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett harmadik és negyedik kérdés lényegében azokat a jogi követelményeket érinti, amelyeknek teljesülniük kell ahhoz, hogy valamely telephely az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének b) pontja szerinti „telephelynek” minősüljön.

77. A kérdést előterjesztő bíróság harmadik kérdésével részletesebben azt kérdezi, hogy a munkáltató azon telephelyének, ahol a munkavállalót az első kérdés értelmében véve ténylegesen foglalkoztatják, meg kell-e felelnie olyan meghatározott alaki követelményeknek, mint például a jogi személyiséggel rendelkezés, vagy sokkal inkább elegendő ehhez egy tényleges telephely léte. Bár ezt a kérdést nyilvánvalóan arra az esetre tették fel, ha a Bíróság az itt javasolttól eltérően válaszolja meg az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdést, úgy vélem, hogy ennek ellenére az alapügy megítélése érdekében hasznos értelmezési útmutatás kerül a kérdést előterjesztő bíróság kezébe azzal, ha továbbra is jelentőséget tulajdonítok neki. Segíti ugyanis a kérdést előterjesztő bíróságot annak a kérdésnek az eldöntésében, hogy a Naviglobe cég adott esetben funkcionálisan tekinthető-e a Navimer telephelyének az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében.

78. Ehhez először is meg kell állapítani azt, hogy az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének b) pontja, legalábbis szövege alapján nem

45 – Lásd a 12. lábjegyzetben hivatkozott Van Eeckhoutte, W., i. m., 171. és azt követő oldal.

46 – Lásd a 13. lábjegyzetben hivatkozott Juncker, A., i. m., 720. o., aki felhívja a figyelmet arra, hogy az e feltételhez való közvetlen visszanyúlás módszertanilag tilos a 5. cikk (2) bekezdése a) és b) pontjaiban szereplő két alapkapcsolás vizsgálata előtt.

támaszt olyan követelményt, hogy a telephelynek e rendelkezés értelmében mindenképpen jogi személyiséggel kell rendelkeznie. Már ez is a „telephely” fogalmának kevésbé formális figyelembe vételére utal. Továbbá, ha együtt vesszük figyelembe e szabályozás és a Római Egyezmény hivatkozott célját⁴⁷, nevezetesen azt, hogy a szerződő felek érdekében nagyobb jogbiztonságról gondoskodjon az alkalmazandó jog kérdése tekintetében, akkor minden jel szerint ellentétes a céllal az, ha a valamely ország jogával fennálló kapcsolat végső soron attól függ, hogy a szóba forgó telephely megfelel-e a jogrendszer rendelkezései szerint a jogi személyiség megszerzése feltételeinek. A jogrendszerek közötti különbségek és az ehhez kapcsolódó lehetséges minimalkövetelmények figyelembe vételével nem mindig egyszerű feladat az idegen jogrendszerrel szembesülő nemzeti bíró számára annak megállapítása, hogy valamely adott telephely vagy képviselő esetében fennállnak-e ezek a feltételek.

79. Azon tény figyelembe vételével, miszerint a munkavállaló alkalmazása során a telephely a korábban kifejtettek értelmében bizonyos körülmények között „közvetítőként”

is működhet anélkül, hogy saját nevében vállalna kötelezettséget⁴⁸, a jogi személyiséggel rendelkező telephely követelménye végső soron túl erősnek tűnik ahhoz, hogy figyelembe vegye egyrészt a jogbiztonság, másrészt pedig az egyszerű és rugalmas eljárás követelményét. Ezért túl megszorítónak tűnik az a követelmény, hogy az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének b) pontja szerinti „telephely” alatt mindig a vállalkozás székhelyét értsük. A jogbiztonság és a rugalmasság követelménye leginkább akkor teljesül, ha ez alatt tényleges telephelyet értenek, például a munkavállaló képviselőének egyik irodáját.

80. Minden esetben szükséges azonban az, hogy a munkáltató gyakorolja a tényleges ellenőrzést e telephely felett annak érdekében, hogy sajátjának tekinthesse a telephely tevékenységét. Ez utóbbi akkor állapítható meg, ha valamely legtagabb értelemben vett telephely, azaz egy jogi személyiséggel nem rendelkező fióktelep vagy akár egy jogi személyiséggel rendelkező leányvállalat a vezető társaság ügyvezetésétől kapja az utasításokat, de az alapügyhöz hasonló esetben is, amikor két vállalkozásnak ugyanaz az ügyvezetése. Ezzel összefüggésben ezért J. Voogsgaerdnek a két vállalkozás közös ügyvezetésére való utalását kell relevánsnak minősíteni⁴⁹. Az ügyvezetés

47 – Lásd a jelen indítvány 1. pontját.

48 – Lásd a jelen indítvány 71. pontját.

49 – Lásd J. Voogsgaerd beadványának I. pontját.

összetételének ilyen azonossága esetében ugyanis messzemenően eltűnnek a két vállalkozás közötti különbségek, hiszen egységet alkot a döntéshozatal és a tevékenységek is.

(2) bekezdésének b) pontja szerinti „telephely”, ahol a munkavállalót alkalmazták⁵³.

81. Bár a jogi személyiség megszerzése nem kötelező feltétele az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdése b) pontja szerinti „telephely” besorolás megszerzésének, mégis minimumkövetelményként elvárható az, hogy a társaság érintett telephelye – ahogyan J. Voogsgeerd⁵⁰ és a Bizottság⁵¹ helyesen megjegyezte – bizonyos állandóságot mutasson az adott helyen. Ezzel azt kívánják elkerülni, hogy a munkáltató annak érdekében használja ki a valamely országban való csupán ideiglenes jelenlétét, hogy ennek az országnak a bizonyos körülmények között alacsonyabb munkajogi védelmet biztosító jogát alkalmazza. Ezért nem tekinthető elegendőnek az, ha valamely külföldi megbízó megbízottja rendszeres időközönként megjelenik ezen a helyen azért, hogy külföldi foglalkoztatásra munkavállalókat alkalmazzon⁵². Ha azonban ugyanez a megbízott olyan országba utazik, ahol a munkáltató vállalata állandó képvisellel rendelkezik, akkor mindenképpen feltételezhető, hogy az egy olyan, az Egyezmény 6. cikke

82. Az alkalmazás helye feltételének értelmezésére vonatkozó végkövetkeztetésem⁵⁴ és az állandóság fent kifejtett minimális követelménye ismeretében úgy kell értelmezni az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének b) pontja szerinti „telephely” fogalmát, hogy az elsősorban azt az üzemet jelenti, amely összességében szervezi a munkavállaló foglalkoztatását. A fogalmat azonban tágabban is lehet értelmezni, és beletartozhatnak más, az üzem követelményeinek eleget nem tevő olyan szervezeti egységek is, amelyek a munkáltatónak végzik tevékenységüket, például a vállalkozás üzletrésze vagy üzemrésze formájában⁵⁵. A telephelyet ugyanis lényegében meg kell különböztetni a vállalkozás székhelyétől, azaz a vállalkozás jogalanyától. Egyszerűen megfogalmazva, a telephelykénti besoroláshoz elegendő az, ha a munkáltató onnan

50 – Lásd J. Voogsgeerd beadványának IV. 3. pontját.

51 – Lásd a Bizottság beadványának 28. pontját.

52 – Lásd a 14. lábjegyzetben hivatkozott Martiny, D., i. m., 1439. o., 4859. pont. A 10. lábjegyzetben hivatkozott Schneider, G., i. m., 1382. o., is a telephely állandóságának jellemzőjét tartja döntőnek.

53 – Ebben az értelemben Lagarde, P., „Le nouveau droit international privé des contrats après l'entrée en vigueur de la Convention de Rome du 19 juin 1980”, *Revue critique de droit internationale privé*, 1991., 318. és azt követő oldal., aki a két eset alapján bemutatja az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének b) pontja szerinti telephely jellemzőit.

54 – Lásd a jelen indítvány 70. pontját.

55 – A 10. lábjegyzetben hivatkozott Schneider, G., i. m., 1382. o., álláspontja szerint a telephely a vállalkozás meghatározott időtartamra létrehozott, gazdasági tevékenységének végrehajtására szolgáló szervezeti egysége, azonban nem kell eleget tennie az üzemmel szemben támasztott követelményeknek.

végez üzleti tevékenységet és ennek érdekében munkavállalókat alkalmaz⁵⁶.

zamosan értelmezni, amennyiben az adott előírások szabályozási tárgya ezt lehetővé tette. A jelen ügyben semmi nem indokolja az ettől való eltérést. A nemzetközi magánjogi fogalmak lehető legegységesebb értelmezése érdekében ésszerűnek tűnik a Bíróság által a Brüsszeli Egyezmény 5. cikkének (5) bekezdése kapcsán a „telephely” meghatározására kidolgozott ítélkezési gyakorlatot átültetni az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének b) pontjára.

83. Az ennek megfelelő értelmezéshez szolgáltató támpontokat a Bíróság által a Brüsszeli Egyezmény 5. cikkének (5) bekezdéséhez kialakított ítélkezési gyakorlat is, amelynek értelmében a fióktelep, képviselő vagy telephely fogalmán ezen előírás értelmében „a gazdasági tevékenység azon központját kell érteni, amely folytonosság látszatát keltő üzletkötési helyet jelent, saját üzletvezetéssel rendelkezik, és megfelelően felszerelt ahhoz, hogy harmadik féllel tárgyaljon úgy, hogy az utóbbinak, bár tudja, hogy szükség esetén jogi kapcsolat áll fenn az anyavállalattal, amelynek székhelye külföldön található, nem kell közvetlenül az anyavállalattal tárgyalnia, hanem ezen a kiterjesztést képező üzleti helyen is lebonyolíthatja az üzletet”⁵⁷. A Brüsszeli Egyezmény és a Római Egyezmény közötti kapcsolatok sokfélék, ahogyan ezt a Koelzsch-ügyben ismertetett indítványomban részletesen bemutattam⁵⁸. Nem utolsósorban ezért próbálta a Bíróság a két egyezményre vonatkozó ítélkezési gyakorlatában a hasonlóan hangzó rendelkezéseket párhu-

84. A fent előadottakból következően az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének b) pontja szerinti „telephely” jogi függőségi viszonyban állhat a fő társasággal. Amennyiben tehát a kérdést előterjesztő bíróság az alaptényállás megítélése során arra a végkövetkeztetésre jut, hogy a Naviglobe a Navimer fióktelepének, vagy akár leányvállalatának tekinthető, akkor a Naviglobe esetlegesen hiányzó jogi személyisége nem ellentétes az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének b) pontja szerinti „telephely” besorolással.

85. Mindezek után arra a végkövetkeztetésre jutottam, hogy a jogi személyiséggel rendelkező telephelyének eleget kell tennie, amennyiben ezt a telephelyet a székhely szerinti ország irányadó rendelkezéseivel

56 – Lásd a 114. lábjegyzetben hivatkozott Martiny, D., i. m., 1369. o., 1891. pont.

57 – A 8. lábjegyzetben hivatkozott ítélet 12. pontja.

58 – Lásd a 4. lábjegyzetben hivatkozott Koelzsch-ügyben 2010. december 16-án ismertetett indítványom 44. és azt követő pontjait. Lásd továbbá a 10. lábjegyzetben hivatkozott Lein, E., i. m., 178. o., aki helyesen jelzi, hogy a Róma-I., Róma-II. és Brüsszel-I. rendeleteket az jellemzi, hogy céljuk az egységes nemzetközi magánjog kialakítása volt, miközben több közös célt követtek: a jog kiszámíthatóságának javítását, az európai igazságügyi térségen belüli jogbiztonság erősítését és az átláthatóság ösztönzését. A rendeletek egységes és autonóm szabályozási munkát alkottak, amelynek során szinergia alakult ki közöttük.

összhangban hozták létre, és bizonyos állandóságot mutat⁵⁹.

besorolásnak, ennek megfelelően igenlő választ kell adni az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésre.

3. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett negyedik kérdésről

86. A kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatalra előterjesztett utolsó kérdésével arra keres választ, hogy akkor is az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének b) pontja szerinti „telephelynek” tekinthető-e a munkáltató társasággal kapcsolatban álló másik társaság telephelye, ha az utasítási jogot e másik társaságra nem ruházták át.

87. Előzetesen utalni kell arra, hogy ez a rendelkezés – ahogyan az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdéshez fűzött megjegyzéseim keretében bemutattam⁶⁰ – a munkavállaló alaki „alkalmazási” aktusától függ, és nem például a munkavégzés tényleges szempontjától. Ezért e rendelkezés értelmezése nem függhet attól, hogy az adott esetben kinek van utasítási joga. Mivel az utasítási jog nem irányadó feltétele a „telephelykénti”

88. Az sem vezet más eredményre, ha másodlagosan megvizsgáljuk azt, hogy jogilag mi jellemzi a munkajogviszonyt. A Bíróságnak az EUMSZ 45. cikk szerinti munkavállaló egész Unióban autonóm módon értelmezendő fogalmához kapcsolódó ítélkezési gyakorlata szerint „a munkaviszony jellemzője az a körülmény, hogy valamely személy, meghatározott ideig, más javára és irányítása alatt díjazás ellenében szolgáltatást nyújt”⁶¹. Következésképpen a munkáltató utasítási joga minden munkaviszony alapvető jellemzője, amely lényegében azt követeli meg, hogy az érintett személy olyan másik személy utasításai vagy ellenőrzése alatt álljon, aki előírja számára a nyújtandó szolgáltatásokat és/vagy a munkaidőt, és akinek utasításait a munkavállalónak követnie kell⁶². Ez a jellemző elsősorban a vagy az EUMSZ 49. és azt követő

59 – Ebben az értelemben a 14. lábjegyzetben hivatkozott Martiny, D., i. m., 1369. o., 1891. pontja és a 10. lábjegyzetben hivatkozott Schneider, G., i. m. 1382. o.

60 – Lásd a jelen indítvány 75. pontját.

61 – Lásd a 66/85. sz. Lawrie-Blum ügyben 1986. július 3-án hozott ítélet (EBHT 1986., 2121. o.) 16. és 17. pontját; a C-3/90. sz. Bernini-ügyben 1992. február 26-án hozott ítélet (EBHT 1992., I-1071. o.) 14. pontját; a C-85/96. sz. Martínez Sala-ügyben 1998. május 12-én hozott ítéletet (EBHT 1998., I-2691. o.); a C-337/97. sz. Meeusen-ügyben 1999. június 8-án hozott ítélet (EBHT 1999., 3289. o.) 13. pontját; a C-138/02. sz. Collins-ügyben 2004. március 23-án hozott ítélet (EBHT 2004., I-2703. o.) 26. pontját; a C-456/02. sz., Trojani-ügyben 2004. szeptember 7-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-7573. o.) 15. pontját; a C-109/04. sz. Kranemann-ügyben 2005. március 17-én hozott ítélet (EBHT 2005., I-2421. o.) 12. pontját, valamint a C-10/05. sz., Mattern és Cikotic ügyben 2006. március 30-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-3145. o.) 18. pontját.

62 – Lásd a 61. lábjegyzetben hivatkozott Lawrie-Blum ügyben hozott ítélet 18. pontját.

cikkek szerinti letelepedés szabadsága, vagy az EUMSZ 56. és azt követő cikkek szerinti szolgáltatásnyújtás szabadsága alá tartozó önálló tevékenységektől való elhatárolást szolgálja.

89. Bár a hétköznapi értelemben vett értelmezés abból indul ki, hogy főszabály szerint az minősül munkáltatónak, akinek utasítási joga van a munkaviszonyon belül, ez a meghatározás alapvetően nem zárja ki azt, hogy a munkáltató adott esetben részben vagy teljes mértékben harmadik félre ruházza át az utasítási jogát. Az utasítási jog ilyen átruházásának mértéke a magánautonómia körébe tartozó megállapodások tárgya. Amennyiben a szerződés azt írja elő, hogy a munkavállaló a munkáltató társasággal kapcsolatban álló másik társaság részére végezzen munkát, akkor várható, hogy erre a társaságra utasítási jogot is átruháznak a tevékenység végzésének módja tekintetében.

90. Mindazonáltal azon, hogy a munkavállalónak végső soron a munkáltató felé kell teljesítenie a szerződésből fakadó kötelezettségeit, jogi szempontból semmit nem változtat az a körülmény, hogy a harmadik fél a munkáltató beleegyezésével utasításokkal és a felügyelet

gyakorlásával irányíthatja a munkavállaló tevékenységét. Amennyiben J. Voogsgaard az utasításokat rendszerint közvetlenül a Naviglobe-tól kapta, ez nyilvánvalóan a Navimerrel szemben fennálló szerződéses kötelezettségeinek teljesítése során történt. Jogi szempontból azonban ugyanolyan elképzelhető az is, hogy a munkáltató – ha szükségesnek ítéli – megtartja, vagy ismét magához vonja a munkavállalóval szembeni utasítási jogát. Végső soron azonban ez sem változtat semmit azon, hogy az utasítási jog telephelyre való esetleges átruházása csupán egy a munkáltató rendelkezésére álló sok lehetőség közül ahhoz, hogy elérje célját. Önmagában mégsem befolyásolja annak megítélését, hogy a harmadik fél a munkáltató „telephelyének” minősül-e az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének b) pontja szerint.

91. Következésképpen az előzetes döntéshozatalra előterjesztett negyedik kérdésre azt a választ kell adni, hogy akkor is az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett telephelynek tekinthető a munkáltató társasággal kapcsolatban álló másik társaság telephelye, ha az utasítási jogot e másik társaságra nem ruházták át.

VII – Véggövetkeztetések

92. A fenti megfontolások alapján azt javasolom a Bíróságnak, hogy a Hof van Cassatie előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseire a következő választ adja:

1. Amennyiben a nemzeti bíróság az alapügy körülményei összességének vizsgálatát követően azt állapítja meg, hogy a munkavállaló a munkaszerződése alapján rendszerint egy meghatározott országban végzi a munkáját, akkor még abban az esetben is alkalmaznia kell a szerződéses kötelmi viszonyokra alkalmazandó jogról szóló, 1980. június 19-én Rómában aláírásra megnyitott egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének a) pontját, ha a munkavállalót ideiglenesen másik országba küldik. Ebben az esetben kizárt a 6. cikk (2) bekezdése b) pontjának alkalmazása.

2. Amennyiben a nemzeti bíróság álláspontja szerint nem teljesülnek a 6. cikk (2) bekezdésének a) pontja szerinti feltételek, akkor a következőképpen kell értelmezni a 6. cikk (2) bekezdésének b) pontját:
 - a) A munkavállalót alkalmazó telephely szerinti ország alatt azt az országot kell érteni, ahol a munkavállalóval szerződést kötő munkáltató telephelye található, ennek során nem irányadó a tényleges foglalkoztatás helye.

 - b) A jogi személyiséggel rendelkezés nem olyan feltétel, amelynek a munkáltató telephelyének e rendelkezés értelmében eleget kell tennie, amennyiben ezt a telephelyet a székhely szerinti ország irányadó rendelkezéseivel összhangban hozták létre, és bizonyos állandóságot mutat.

 - c) Akkor is az Egyezmény 6. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett telephelynek tekinthető a munkáltató társasággal kapcsolatban álló másik társaság telephelye, ha az utasítási jogot nem ruházták át e másik társaságra.