

ACTA

A NEM ALKALMAZOTT KÜLFÖLDI JOG ESETE:
KIKÜLDETÉSEK A MAGYAR BÍRÓI GYAKORLATBANKÁRTYÁS Gábor
egyetemi adjunktus (PPKE JÁK)**1. Bevezetés**

Dolgozhatnak-e egy magyar építőipari vállalkozás magyar munkavállalói Németországban úgy, hogy külföldi tartózkodásuk alatt is a magyar minimálbért kapják? Korlátozható-e a vállalkozások szabadsága a határon átnyúló szolgáltatások nyújtására azzal, hogy ilyen esetben a fogadó állam munkajogának kell megfelelniük? A helyi minimálbér előírásának célja vajon a kiküldött munkavállalók, vagy a helyi szolgáltatók védelme? A kiküldött munkavállalókra vonatkozó uniós szabályok körüli viták azt mutatják, hogy ezek a kérdések rendkívül megosztják a tagállamokat. Olyan ütközőterület ez, amely számos kérdést felvet a gazdasági alapszabadságok és a munkajogi alapszabályok viszonyáról, vagy éppen a tagállamok vállalatai közötti verseny tekintetében.

A kiküldetésekre vonatkozó hatályos szabályozás egy kompromisszum: bár a kiküldött munkavállaló továbbra is a kiküldő állam munkajogának hatálya alatt marad, a legalapvetőbb munkafeltételek tekintetében a fogadó állam szabályait kell rá alkalmazni.¹ Ezzel a megoldással egyensúlyoz az uniós jogalkotó a kiküldő és fogadó államok, illetve a munkáltatók és a munkavállalók érdekei között.

Az alábbiakban ebből a komplex érdekkonfliktusból azt a gyakorlati kérdést emelem ki, vajon mennyire érvényesülnek a hazai joggyakorlatban a kiküldetésre vonatkozó uniós előírások. Azaz, alkalmazza-e a magyar bíróság a fogadó állam munkajogát akkor, ha az előtte fekvő ügy tényállása kiküldetést valósít meg? Ezt a kérdést vizsgáltam a Kúria joggyakorlata alapján, az uniós csatlakozás időpontjáig visszamenően. A mintegy 20 ügyet felölelő gyakorlat elemzése alapján kijelenthető, hogy a nehéz kompromisszumok árán megszületett és meglehetősen bonyolult uniós előírások alig épültek be a magyar gyakorlatba. A jelen tanulmány célja, hogy feltárja ennek

¹ Az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve (1996. december 16.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről (kiküldetési irányelv), 3. cikk.

okait, bemutassa a magyar bírói gyakorlatot, és következtetéseivel segítse a joggyakorlat továbbfejlesztését.

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

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

Végigtekintve a tételes szabályozás alakulását, erre a kérdésre nem adható egyértelmű válasz. Ami az uniós jogot illeti, már a Római Egyezmény² is úgy fogalmazott, hogy a „rendeleteit *kell* alkalmazni a szerződéses kötelezettségekre minden olyan helyzetben, amikor különböző országok joga között kell választani”.³ A kötelező alkalmazás mellett szól, hogy a preambulum szerint kifejezetten az egységes alkalmazás kialakítása az Egyezmény célja,⁴ ezt pedig nyilvánvalóan aláásná, ha a nemzetközi elemet tartalmazó tényállásokra az eljáró bíróságok csak akkor alkalmaznák az Egyezmény által felhívott (illetve a felek jogválasztásán alapuló) jogot a saját nemzeti joguk helyett (mellett), ha erre a perbeli felek kifejezetten hivatkoznak. Hasonló szövegezést tartalmaz a Róma I. rendelet is.⁵ Továbbá, a preambulum (6) bekezdése szerint, „a belső piac megfelelő működése [...] szükségessé teszi azt, hogy a tagállamokban hatályos kollíziós szabályok ugyanazt a nemzeti jogot határozzák meg, függetlenül attól, hogy melyik országban található az a bíróság, amely előtt keresetet indítanak.” Természetesen az egységes kollíziós szabályoknak csak akkor van értelmük, ha azokat az eljáró nemzeti bíróságok minden külföldi elemet tartalmazó tényállásra alkalmazzák is. Másfelől, az officialitás elvének érvényesítése komoly gyakorlati nehézségeket vet fel, hiszen az eljáró bíróság aligha ismeri az általa hivatalból alkalmazandó külföldi jogot. A *iura novit curia* elv a külföldi jog vonatkozásában nyilvánvalóan nem tartható. Ezért a külföldi jog tartalmának megállapítása (bizonyítása) külön eljárási kérdéseket vet fel.⁶

A tagállamok gyakorlata közel sem egységes. Míg a kontinentális országok általában az officialitás elvét követik, az angolszász jogrendszerek ezt elutasítják. Egyes tagállamok pedig vegyes rendszert alkalmaznak, ahol a külföldi jog hivatalból törté-

² A szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló Római Egyezmény.

³ Római Egyezmény 1. cikk (1) bek.

⁴ Ld. még: Mario GIULIANO – Paul LAGARDE: *Council Report on the Convention on the law applicable to contractual obligations*. 1980. C-282/2., 11.

⁵ Az Európai Parlament és a Tanács 593/2008/EK rendelete (2008. június 17.) a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról, Id. 1. cikk (1) bek.: Ezt a rendeletet szerződéses kötelezettségekre kell alkalmazni polgári és kereskedelmi ügyekben olyan helyzetekben, amikor különböző országok joga között kell választani.

⁶ MÁDL Ferenc – VÉKÁS Lajos: *Nemzetközi magánjog és nemzetközi gazdasági kapcsolatok joga*. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2015. 131.; NAGY Csongor István: *Nemzetközi magánjog*. Budapest, HVG-Orac, 2012. 37.

nő alkalmazása csak bizonyos esetekben kötelező. A meglehetősen széttartó tagállami gyakorlatok egységesítésére megoldás lehetne a jogharmonizáció, amire már készültek szakértői tervezetek.⁷

Miközben tehát indokolt lenne a kötelező alkalmazás elve, véleményem szerint ez sem az Egyezmény, sem a Rendelet idézett szabályából nem vezethető le. A „kell alkalmazni” kitételeből ugyanis csak annyi következik, hogy ha a perben felmerült az alkalmazandó jog kérdése, akkor azt kötelezően a Rendeletben (illetve korábban az Egyezményben) foglalt szabályok alapján kell megtalálni.⁸ A külföldi jog hivatalból történő alkalmazásának kérdése azonban ehhez képest logikailag előrébb áll (Felmerül-e egyáltalán az alkalmazandó jog problémája?), amelyre nem ad választ egyik normaszöveg sem.

A magyar szabályozás 2018-tól világosan rögzíti az officialitás elvét, a korábbi jogszabályokból azonban ez véleményem szerint nem következett. A Polgári Perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (1952. évi Pp.) már a kihirdetések tartalmazta azt a szabályt, miszerint a bíróság az általa nem ismert külföldi jog felől, valamint a külföldi állammal szemben fennálló viszonyoságról hivatalból tájékozódik, de a fél által bemutatott bizonyítékot is felhasználhatja.⁹ A szabályt 1979-től lényegében azonos tartalommal átvette a nemzetközi magánjogról szóló 1979. évi 13. törvényerejű rendelet is (Nmjtvr.), amely rendelkezés 2018-ig (a jogszabály hatályon kívül helyezéséig) végig alkalmazandó volt.¹⁰ Ugyanakkor jól látható: ez a rendelkezés kevesebb, mint a külföldi jog hivatalból való alkalmazásának kimondása. Ebből ugyanis – szigorú értelmezés mellett – csak annyi következik, hogy ha valamely fél külföldi jogra hivatkozik, akkor annak tartalmát a bíróságnak kell felderítenie.¹¹ Nem egyértelmű viszont, hogy ebből eredően a bíróságnak – erre irányuló indítvány hiányában – hivatalból kellene észlelnie a külföldi jog alkalmazásának szükségességét.¹²

A hazai nemzetközi magánjogi képviselőnek álláspontja mindenesetre egységes a tekintetben, hogy a magyar jog az officialitás elvét követi, és az idézett szabályok tá-

⁷ SZABÓ Sarolta: A külföldi jog alkalmazásának (tartalma megállapításának) problematikája. In: BERKE Barna – NEMESSÁNYI Zoltán: *Az új nemzetközi magánjogi törvény alapjai. Kodifikációs előtanulmányok.* Budapest, HVG-Orac, 2016. 62–65.; BURIÁN László – RAFFAI Katalin – SZABÓ Sarolta: *Nemzetközi magánjog.* Pázmány Press, 2018. 214–215.

⁸ Ugyanezt az álláspontot képviselik: MÁDL-VÉKÁS i. m. 134.; SZABÓ i. m. 66.

⁹ 1952. évi Pp. 200. §.

¹⁰ A bíróság vagy más hatóság az általa nem ismert külföldi jog felől hivatalból tájékozódik, szükség esetén szakértői véleményt is beszerz és a fél által előterjesztett bizonyítékokat is figyelembe veheti. Nmjtvr. 5. § (1) bek.

¹¹ Természetesen csak akkor, ha valóban szükséges a külföldi jog alkalmazása. Például egy konkrét ügyben a Kúria szerint az eljáró bíróságoknak nem kellett a külföldi jogot vizsgálniuk a munkáltatói jogkör gyakorló személy meghatározása tekintetében, mivel – bár a munkáltató angol honosságú volt – a felek a munkaszerződésben a magyar munkajogot kötötték ki. BH2013. 161.

¹² Például egy tartást pótló kártérítés iránti ügyben a Kúria azért kötelezte új eljárásra az elsőfokú bíróságot, mert nem folytatott le bizonyítást arra nézve, hogy az Egyesült Államokban élő felperesek elhalt édesapjuk után árvaellátásra jogosultak voltak-e. Az ügyben az alperes kifejezetten kérte a külföldi jog bizonyítását. Ld. EBH2011. 2315.

gabb értelmezésével levezethetőnek tartják a bíró köteleességét a külföldi jog hivatalból történő alkalmazására.¹³

A külföldi jog hivatalból való alkalmazását hatályos jogunkban világosan rögzíti a nemzetközi magánjogról szóló 2017. évi XXVIII. törvény (Nmjtv.). Ez a jogszabály már nem csak a külföldi jog tartalmának megállapítását teszi a bíróság kötelezettségévé,¹⁴ hanem tételesen kimondja, hogy „a bíróság a külföldi jogot hivatalból alkalmazza”.¹⁵ Kérdéses, hogy ebből a szabályból eredően a Rendelet alkalmazási körében is irányadó-e az officialitás elve. A Nmjtv. rendelkezéseit ugyanis csak olyan kérdésekben kell alkalmazni, amelyek nem tartoznak az Európai Unió általános hatályú, közvetlenül alkalmazandó jogi aktusa vagy nemzetközi szerződés hatálya alá.¹⁶ Mivel a külföldi jog hivatalból történő alkalmazása kérdésében az uniós jog nem foglal állást, e tekintetben az Nmjtv. alkalmazandó. Így véleményem szerint a magyar bíróság köteles a külföldi jogot hivatalból alkalmazni a Rendelet alkalmazási körében is.

A kiküldetések tekintetében a külföldi jog hivatalból való alkalmazásának megítélése bonyolultabb. A Rendelet ugyanis a kiküldetések kapcsán csak annyit rögzít, hogy a rendszerinti munkavégzés helye szerinti országon nem változtat, ha a munkavállalót ideiglenesen egy másik országban foglalkoztatják.¹⁷ Ez alapján tehát, ha a magyar bíróság észleli, hogy a munkavégzésre kiküldetés keretében, más tagállamban került sor, attól még a jogvitában a magyar jogot kell alkalmaznia. Maga a Rendelet nem írja elő kötelezően a fogadó állam egyetlen szabályának alkalmazását sem. Ellenkezőleg: az eljáró bíróság mérlegelésére bízva, hogy alkalmazza-e azon ország jogának imperatív rendelkezéseit, amelyben a szerződésből eredő kötelezettségeket teljesíteni kell vagy teljesítették, amennyiben ezek az imperatív rendelkezések a szerződés teljesítését jogszerűtlenné teszik.¹⁸ Rendszertanilag a kiküldetési irányelv 3. cikkében felsorolt munkafeltételekre vonatkozó szabályok éppen ezeket az imperatív rendelkezéseket határozzák meg, amelyek figyelembe vétele – szolgáltatásnyújtás keretében megvalósuló kiküldetés esetén – kötelező.

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

¹³ BURIÁN–RAFFAI–SZABÓ i. m. 209.; MÁDL–VÉKÁS i. m. 113.; NAGY i. m. 38–39.; SZABÓ i. m. 66., 68.

¹⁴ Nmjtv. 8. § (1)–(2) bek.

¹⁵ Nmjtv. 7. § (1) bek.

¹⁶ Nmjtv. 2. §.

¹⁷ Róma I. Rendelet 8. cikk (2) bek.

¹⁸ Róma I. Rendelet 9. cikk (3) bek.

vagy nemzeti rendelkezés, amely kifejezetten megkövetelné, hogy a fogadó állam jogát is alkalmazni kell a kiküldetésekre.

Ez a probléma ugyanakkor feloldható úgy, hogy az irányelv 3. cikkét közvetlenül hatályosnak tekintjük, mivel feltételt nem tartalmazó, világos rendelkezésről van szó.¹⁹ Véleményem szerint ennek van alapja, hiszen a 3. cikk nem harmonizálja a felhívott munkafeltételeket, csak kijelöli az alkalmazandó szabályok körét, amelyeket ráadásul – az irányadó gyakorlat alapján – a tagállam nem is bővíthet. Mindazonáltal az irányelv hatékony átültetéséhez²⁰ mindenképpen szükséges azt is rögzíteni a nemzeti jogban, hogy rendelkezéseit a tagállam területéről kiküldött munkavállalókra is alkalmazni kell. Sajnálatos, hogy ez a magyar munkajobból jelenleg hiányzik.²¹

3. A kiküldött magyar munkavállalókkal kapcsolatos esetek a Kúria gyakorlatában

3.1. Kiküldetési esetek, külföldi jog felhívása nélkül

A Kúria elé került ügyek egy jelentős csoportjában a tényállás hasonló.²² A magyar munkáltató kifejezetten külföldi – általában németországi – munkavégzésre veszi fel a magyar munkavállalókat. A munkát egy külföldi megrendelő javára kell végezni, a magyar munkáltató irányítása alatt (pl. bádogozás, gipszkartonozás, szigetelés, lakatos és asztalos munkák, házi ápolás stb.). A felek a munkaszerződéssel tipikusan egy időben, külön okiratban állapodnak meg a külföldi munka részleteiről („kiküldetési megállapodás”). A per tárgya legtöbbször elmaradt munkabér, de előfordulnak jogellenes munkaviszony megszüntetés vagy munkáltatói kárfelelősség tárgyú ügyek is.

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

¹⁹ A közvetlen hatállyal kapcsolatosan lásd különösen: Marshall eset C-152/84., Faccini Dori eset C-91/92.

²⁰ Amit a kiküldetési irányelv kifejezetten meg is követel, ld. 5. cikk.

²¹ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) csak a Magyarországra irányuló kiküldetéseket szabályozza, ld. 295–297. §.

²² Mfv.I.10.047/2015/03., Mfv.I.10.057/2009/04., Mfv.II.10.166./2015/3., Mfv.I.10.343./2014/5., Mfv.I.10.344/2012/5., Mfv.II.10.388/2014/8., Mfv.I.10.568/2016/10., Mfv.II.10.609/2013/07., Mfv.II.10.752/2013/4.

e kérdésekben a magyarnál kedvezőbb, akkor a jogvitát az alapján kell elbírálni. Erre azonban egyik esetben sem került sor.

Az esetek egy része az EU csatlakozást követő évekből származik.²³ Hangsúlyozni kell, hogy bár ezek a csatlakozást követő átmeneti időszakokra esnek, a kiküldetésekre alkalmazandó jog szempontjából nem esnek eltérő elbírálás alá. A Csatlakozási Szerződés ugyan lehetővé tette, hogy egy összesen hétéves periódusra a tagállamok korlátozzák Magyarország tekintetében a munkavállalók szabad mozgását, illetve – Németország és Ausztria vonatkozásában – a szolgáltatásnyújtás keretében megvalósuló kiküldetéseket.²⁴ Ám ez csak az említett alapszabadságok korlátozását tette lehetővé (pl. munkavállalási engedély megkövetelésével), de nem azt jelentette, hogy a kiküldött munkavállalókra ne kellene a kiküldetési irányelvet alkalmazni.

3.2. A külföldi jog mellőzésének lehetséges okai

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

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

(Érdemes itt röviden utalni arra a dilemmára, hogy a magasabb bérszint alkalmazása biztosan kedvezőbb-e a munkavállalóra. Minél több jogot élvez ugyanis a kiküldött munkavállaló a fogadó államban, annál kevesebb esélye lehet ott munkához jutni.²⁵ Ezzel a felvetéssel nem értek egyet. Egy munkavállalói csoportnak nem azzal kell előnyt biztosítson a jogalkotó, hogy kevesebb jogot ad számára. A munkafeltételek egyenlő-

²³ Ld. pl. Mfv.I.10.057/2009/04., Mfv.II.10.388/2014/8., Mfv.I.10.568/2016/10. Mfv.II.10.609/2013/07., Mfv.II.10.752/2013/4.

²⁴ Csatlakozási Szerződés X. melléklet (1–13) bek. Ezeket a korlátozásokat az új tagállamokból beáramló munkaerőtől való félelem indokolta, ami azonban inkább bizonyult politikai, lélektani tényezőnek, mint valós gazdasági szempontnak. MARTONYI János: Magyarország csatlakozása az Európai Unióhoz. In: Berke Barna – BOYTHA György – DIENES OEHM Egon – KIRÁLY Miklós – MARTONYI János: *Az Európai Közösség kereskedelmi joga*. Budapest, CompLex, 2006. 462–463., 468–469., 478.

²⁵ Paul DAVIES: Case Note: Case C-346/06, Rüffert v Land Niedersachsen [2008] IRLR 467 (ECJ). *Industrial Law Journal*, 2008/3. 294.; Herwig VERSCHUEREN: The European Internal Market and the Competition between Workers. *European Labour Law Journal*, 2015/2. 149.

sége ehelyett éppen afelé tolja el a versenyt, hogy a más tagállambeli szolgáltató előnye ne az olcsó munkaerő, hanem a hatékonyság, a magas termelékenység, az innovatív szolgáltatások legyenek. Ez lenne a közös piac lényege, amit arra a kiküldetési irányelv közelmúltbeli módosítása kifejezetten utal.²⁶⁾

Az alábbi, németországi munkavégzéssel összefüggő bérvita azt mutatja, hogy a bíróságok a fenti magyarázattal szemben egyszerűen nem vettek tudomást a kiküldetésre vonatkozó szabályozásról. A tényállás szerint a lakatos munkakörű munkavállaló 2006. december 1-jétől 2007. augusztus 7-éig dolgozott a magyar munkáltató alkalmazásában, Németországban. A felek akként állapodtak meg, hogy „külföldi kereset címén a németországi besorolásnak megfelelő ellátmányt fizet a munkáltató nettó jövedelem címén”. A perben egyebek mellett az volt vitatott, hogy ez pontosan milyen összegű díjazást jelentett. Miközben a tényállásból megállapíthatóan kiküldetésről volt szó, sem az eljáró bíróságok, sem a felek nem hivatkoztak arra, hogy a kiküldetési irányelv alapján ezt alapvetően a minimális bérszintre vonatkozó német jogszabályok és általánosan alkalmazandó kollektív szerződés alapján kell meghatározni.²⁷ Ehelyett – a bizonyítottság hiánya miatt – a Kúria azzal a tájékoztatással kötelezte új eljárásra az elsőfokú bíróságot, hogy

„amennyiben a számítás alapjául a bíróság nem fogadja el a felperes által újsághirdetéseikben megjelölt lakatos munkavállalóra vonatkozó nettó németországi munkabért, lehetőség van – adott esetben a külföldi hatóság megkeresésével – tájékoztatást kérni arra vonatkozóan, hogy Németországban, a felperes munkavégzési helyén, mennyi volt a perbeli időszakban egy lakatos végzettségű, a felperessel hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló németországi órabére.”²⁸

A Kúria tehát nem a németországi minimális bérszintet kereste a kiküldetésre vonatkozó jogszabályok alapján, hanem ténykérdésként kezelte az irányadó munkabért, a munkaszerződésben foglalt kikötés alapján. Márpedig, függetlenül a bizonyítás eredményétől, a bíróság nem ítéltetett volna meg a német minimális bérszintnél alacsonyabb összegű díjazást a munkavállaló számára, amelyet ezért külön vizsgálni kellett volna. Hasonló kérdést vetett fel két további ügy, ahol a felek a kiküldetésről szóló megállapodásban azt kötötték ki, hogy a németországi munkavégzés idejére a munkavállaló a német bértarifa megállapodás alapján kap díjazást.²⁹ Ezekben az esetekben sem a német minimális bérszint került alkalmazásra, az irányelv alapján, hanem a német kollektív szerződés, és csak a munkaszerződésben foglalt kikötés miatt.

²⁶ 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, Preambulum (16).

²⁷ Kiküldetési irányelv 3. cikk (1) bek. c) pont és (8) bek.

²⁸ Mfv.I.10.057/2009/04.

²⁹ Mfv.II.10.505/2013/6., Mfv.II.10.529/2010/16.

Egy további lehetséges magyarázat a külföldi jog nem alkalmazására, hogy a bíróságok továbbra is a kiküldetésekkel kapcsolatos korábbi gyakorlatukat követték, miszerint kiküldetés esetén a munkaviszonyra a magyar jog marad irányadó.³⁰ Ennek azonban ellentmond, hogy az 1992. évi Mt. – szemben a hatályos megoldással – kifejezetten rendelkezett arról, hogy a belföldi munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállaló külföldi kiküldetése esetén mely szabályokat kell alkalmazni a fogadó állam jogából.³¹ Így 2012. július 1-jéig – az Mt. hatálybalépéséig – a külföldi jog alkalmazására volt kifejezett szabály a belső jogban. Így az akkor is kötelező lett volna, ha az irányelv közvetlen hatályára vonatkozó fenti fejtegetést a bíróságok nem osztják.

A külföldi jog nem alkalmazása indokolható azzal is, hogy a kiküldetési ügyekben az érintett felek maguk sem kifogásolták, hogy jogvitájukat az eljáró bíróságok csak a hazai jog alapján bírálták el. Ha a felek ráutaló magatartással elfogadják, hogy az eljáró bíróságok nem alkalmazzák a külföldi jogot, az tekinthető egy hallgatóságos mellőzési kérelemnek.³² Ha azonban elfogadjuk, hogy a magyar jog az officialitás elvét követi, ezt az értelmezést el kell vetnünk, különösen munkaügyi perekben. A kiküldetési irányelv ugyanis kifejezetten a gyengébb félre, a munkavállalóra kedvezőbb szabályok alkalmazását írja elő a külföldi jogból. Ettől a külföldi jogot hivatalból alkalmazó bíróság véleményem szerint nem tekinthet el, a munkavállaló „hallgatóságos kérelme” alapján, amely ráadásul rá nézve kimondottan hátrányos.

Egy harmadik lehetőség, hogy a bíróságok észlelték a nemzetközi elemet a tényállásban, majd a nemzetközi magánjogi szabályok alapján jutottak el a magyar joghoz, és ezért nem került sor a külföldi jog alkalmazására. Az elemzett esetekben jogválasztásról nem volt szó, ezért ezt csak valamely kapcsolószabállyal lehetne alátámasztani. Ám olyan kapcsolószabály nincs a Rendeletben (sem az Nmjtvr.-ben), amely ezekben az esetekben kizárólag a magyar jog alkalmazásához vezetne el. Mivel a rendszeres munkavégzési hely megállapítható, az alkalmazó telephelyet nem kell vizsgálni. Egyedül a kitérő szabály (szorosabb kapcsolat elve) alapján lehetne arra hivatkozni, hogy a munkaszerződés összességében szorosabb kapcsolatban áll a magyar joggal, mint a munkavégzés helye szerinti állam jogával.³³ A Bíróság gyakorlata elvileg nem zárja ki, hogy annak ellenére a magyar jogot tekintsük a munkaszerződéshez szorosabban kapcsolódó jognak, hogy e tényállásokban egyértelműen megállapítható a rendszeres munkavégzés helye.³⁴ Véleményem szerint erre az értelmezésre azonban a kiküldetési irányelv miatt nincs lehetőség. Az uniós jog ugyanis világosan kijelöli, hogy ezekben a tényállásokban – minden további kapcsolóelvre tekintet nélkül – kötelező a fogadó állam kijelölt szabályainak alkalmazása, feltéve, hogy ez a munkavállalóra kedvezőbb. Ha ezt a szorosabb kapcsolat elve felülírhatná, az kiüresítené a kiküldetési irányelvet.

Végül, fel kell vetni, hogy az elemzett ügyekben nem valósult meg valódi kiküldetés, és ezért nem került sor a kiküldetési irányelv alkalmazására. A munkavállalók ugyanis

³⁰ Amint azt az Nmjtvr. 51. § (2) bek. a) pontja is kimondta.

³¹ A Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvény (1992. évi Mt.) 106/A. § (5) bek.

³² Nmjtvr. 9. §; SZABÓ i. m. 66.

³³ Róma I. Rendelet 8. cikk (4) bek., Nmjtvr. 51. § (2) bek.

³⁴ Schlecker ügy, C-64/12.

tipikusan egy percet sem dolgoztak Magyarországon, a munkába lépés már külföldön történt, és a hazautazásra is csak a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) került sor. Természetesen csak az eset összes körülményei alapján lehet megállapítani, hogy a munkavállalók esetleg nem kiküldetés keretében dolgoztak külföldön, hanem az volt a rendszeres munkavégzési helyük.³⁵ Ezt a kérdést a bíróságok kifejezetten nem vizsgálták, a felülvizsgálati határozatokban ismertetett tényállások alapján pedig ezt nem lehet kétséget kizáróan megállapítani. Mindenesetre emlékeztetni kell arra, hogy nem zárja ki a kiküldetést önmagában az, hogy a külföldi munkavégzést megelőzően belföldön nem volt teljesítés, ha egyébként a felek szándéka ideiglenes külföldi foglalkoztatásra irányult, a munkáltatónak pedig van érdemi belföldi tevékenysége is. Egyébként pedig rá kell mutatni, hogy az sem mentesítené az eljáró bíróságokat a külföldi jog alkalmazása alól, ha a „csalárd kiküldetés” lenne megállapítható. Ha ugyanis nem alkalmazhatóak a kiküldetés szabályai, akkor a rendszeres munkavégzési hely külföldön van, ezért pedig a külföldi állam joga irányadó a munkaviszonyra, és a magyar jog alkalmazásának nincs helye.³⁶ Azaz, ebben az esetben teljes egészében a külföldi jog alapján kellene eljárni a jogvitában, nem csak a kiküldetési irányelv által kijelölt körben.

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

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

A kiküldetések körüli jogalkalmazói bizonytalanságot jól mutatja három, a munkavédelmi szabályok hatályával kapcsolatos eset. Ezekben az ügyekben a magyar munkáltató magyar munkavállalója németországi munkavégzési helyen dolgozott, ahol a munkájával összefüggésben baleset érte. Két esetben a magyar egészségbiztosítási szerv emiatt megtérítési igénnyel lépett fel a munkáltatóval szemben, és a magyar munkavédelmi szabályok megszegése okán kötelezte a munkavállalónak nyújtott baleseti ellátások megtérítésére.³⁷ A harmadik esetben hazatérése után a munkavállaló kezdeményezett munkavédelmi hatósági eljárást a magyar hatóság előtt, kivizsgálandó balesete körülményeit.³⁸ Mindhárom ügyben kérdéses volt, hogy mely ország munkavédelmi szabályai irányadóak az ügyre, és milyen alapon. A harmadik ügyben emellett

³⁵ Ahogyan azt a végrehajtási irányelv 4. cikke is előírja [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].

³⁶ Róma I. Rendelet 8. cikk (2) bek.

³⁷ Mfv.III.10.481/2010/3., Mfv.III.10.947/2009/4.

³⁸ Mfv.I.10.824/2016/3.

kérdéses volt, hogy van-e joghatósága a magyar hatóságnak a Németországban bekövetkezett baleset kivizsgálására.

A megtérítési igényekkel kapcsolatos ügyekben a Kúria abból indult ki, hogy a munkaviszonyra és a munkavédelmi kérdésekre irányadó jog meghatározása azonos szabályok alapján történik. A munkavédelmi jogszabályok ugyanis kihatnak a munkaviszony tartalmára.³⁹

„A munkavédelmi normákból eredő jogok és kötelezettségek a munkajogviszony tartalmi elemét képezik, így azt, hogy a feleknek a külföldi elemet tartalmazó jogviszonyukban mely állam anyagi munkavédelmi normáit kell betartaniuk – e tárgyban rendelkezést adó törvény, nemzetközi szerződés hiányában – ugyanazon nemzetközi magánjogi szabály (az Nmjtvr.) alapján kell meghatározni, mint amelyet alkalmazni kell a munkajogviszonyukra irányadó jog kiválasztása során. [...] A megtérítési igények érvényesítése során a foglalkoztatón számon kért munkavédelmi kötelezettségek nem különböznek és nem választhatók el azoktól a kötelezettségektől, amelyek a munkáltatót a munkajogviszony alapján a munkavállaló irányában terhelik.”⁴⁰

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

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

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

³⁹ Mfv.III.10.947/2009/4. 5. oldal 2. bekezdés.

⁴⁰ Mfv.III.10.481/2010/3. 4. oldal 2. és 3. bekezdés.

A harmadik ügyben a Kúria teljesen más logikát követett, és úgy foglalt állást, hogy a németországi munkavégzés mellett a magyar munkavédelmi szabályok egyáltalán nem irányadóak. Az indokolás szerint: „A Róma I. rendelet alapján a munkavédelem anyagi jogi szabályai tekintetében nincs jogválasztás, ezek imperatív szabályok, azaz a felek jogviszonyában jelen esetben a német munkavédelmi anyagi jog az irányadó.”⁴¹ Ez az érvelés több ponton is téves. Egyrészt, semmivel nem támasztja alá, hogy a munkavédelmi szabályok egésze miért minősülne feltétlen érvényesülést kívánó szabálynak. Másrészt, még ha el is lehetne fogadni, hogy a munkavédelmi szabályok imperatív jellegűek, azokat a magyar eljáró bíróságnak nem kötelező figyelembe vennie. A Rendelet ugyanis a szerződés teljesítése helyén irányadó imperatív szabályok alkalmazását nem teszi kötelezővé, hanem az eljáró bíróság mérlegelésétől teszi függővé.⁴² Maga a Kúria sem támasztotta alá az idézett megállapítását semmilyen pontosan megjelölt jogszabályhellyel, csak általában hivatkozott a Rendeletre. Végül, az ítéletben fel sem merült a kiküldetési irányelvre való hivatkozás, amely viszont nem lenne megkerülhető az alkalmazandó munkavédelmi szabályok meghatározásában. Az indokolás mindemellett láthatóan meglehetősen sommás, ami legfeljebb annyival menthető, hogy mivel a Kúria szerint a munkavédelmi hatóságnak nem volt joghatósága az adott ügyben (lásd alább), így az alkalmazandó jog kérdése másodlagos volt. Más kérdés, hogy a végkövetkeztetés ettől még helyes. A német munkavédelmi szabályok alkalmazása azonban nem a Rendeleten, hanem a kiküldetési irányelven alapulhat – feltéve, hogy azok a magyar szabályoknál a munkavállalóra kedvezőbbek –, amire viszont az eljárásban sem a felek, sem a bíróságok nem hivatkoztak.

A munkavédelmi hatósági eljárás kapcsán a joghatóság kérdésében a Kúria helyesen mutatott rá, hogy a szerződésre alkalmazandó anyagi jog meghatározása – amelyre a Rendelet irányadó – független kérdés attól, hogy az adott ügyben melyik ország munkavédelmi hatósága járhat el. A magyar hatóságok joghatóságának hiányát két szabályra alapozta. Egyrészt, a közigazgatási eljárás perbeli időben hatályos szabályai szerint, a magyar állampolgár Magyarországon nyilvántartásba vett jogi személy vagy jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet, ügyfél hatósági ügyében – ha jogszabály eltérően nem rendelkezik – Magyarország területén a magyar hatóság jár el.⁴³ Másrészt, a munkavédelmi törvény saját hatályát akként határozza meg, hogy szabályai a magyarországi munkavégzésre vonatkoznak kivéve, ha törvény, nemzetközi szerződés, ez utóbbi hiányában a nemzetközi magánjog szabálya másként rendel.⁴⁴ Ez utóbbi szabályt az elsőfokú bíróság „a közigazgatási szervek joghatóságaként is felfogható területi hatály”-ként értékelte, amellyel – úgy tűnik – a Kúria is egyetértett.

Összegezve, véleményem szerint ezekben az ügyekben az eljáró bíróságoknak mindenekelőtt azt kellett volna vizsgálni, hogy az uniós jogi értelemben vett kiküldetésről van szó. Ha a válasz igen, azzal a kiküldetési irányelv alapján a fogadó állam munka-

⁴¹ Mfv.I.10.824/2016/3. (36) bek.

⁴² Róma I. Rendelet 9. cikk.

⁴³ A közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény 18. § (1) bek.

⁴⁴ A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 10. §.

védelmi szabályai válnak alkalmazandóvá, feltéve, hogy a magyar előírásoknál a munkavállalóra kedvezőbbek. Ha a válasz nem, akkor az alkalmazandó jogot a Rendelet kapcsolószabályai alapján kell megállapítani, amely során valószínűleg a rendszeres munkavégzés helyének lesz ügödöntő jelentősége, ami megint csak a német jog alkalmazásához vezet el.

3.4. Társadalombiztosítási kérdések: bizonytalan gyakorlat

Végül, érdemes kitérni a kiküldetések társadalombiztosítási hátterére is. Az uniós jog e területe is külön kezeli a kiküldött munkavállalókat, de más logika alapján.⁴⁵ 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*).⁴⁶ Kiküldetések esetén azonban a munkavállaló a kiküldő állam társadalombiztosítási rendszerének hatálya alatt marad.⁴⁷ Nincs szó tehát két jogrendszer párhuzamos alkalmazásáról, mint a kiküldetési irányelvnl.

A kiküldetések munkajogi és társadalombiztosítási jogi megítélésének elkülönítése markánsan megjelenik a magyar joggyakorlatban is. Egy esetben 2009 őszén 157 fő román mezőgazdasági munkás foglalkoztatására került sor Magyarországon. A munkavállalók egy román munkáltatóval álltak munkaviszonyban. A munkaügyi hatóság engedély nélküli foglalkoztatást állapított meg, mivel a román munkavállalók Romániában fennálló biztosítási jogviszonyát – E101-es igazolások hiányában – a szolgáltatás magyar fogadója nem tudta igazolni. Ezért a tényállást nem kiküldetesként, hanem a román munkavállalók egyéni magyarországi munkavállalásaként ítélte meg, ami munkavállalási engedély nélkül nem volt lehetséges. Ezzel szemben az ügyben a munkaügyi bíróság és a Kúria is úgy foglalt állást, hogy az uniós jogi értelemben vett kiküldetésnek nem fogalmi eleme a munkavállaló biztosítási státuszának kérdése. A perbeli időben hatályos jogszabályok pedig a kiküldött munkavállaló magyarországi foglalkoztatásához nem írtak elő munkavállalási engedélyt.⁴⁸ Mivel a kiküldetés fogalmi elemei fennálltak, a munkavállalási engedély hiánya – önmagában a román munkavállalók romániai biztosításának rendezetlensége miatt – nem volt a magyar fél terhére róható.⁴⁹ Más kérdés, hogy emiatt viszont a társadalombiztosítási szerv jogosult lett volna szankciót alkalmazni.

⁴⁵ Az összehasonlításához ld. Frans PENNING: Posting and Social Security Coordination. In: Roger BLAINPAIN (szerk.): Freedom of Services in the European Union: Labour and Social Security Law. The Bolkestein Initiative. *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 2006. 252–253.

⁴⁶ Az Európai Parlament és a Tanács 883/2004/EK rendelete (2004. április 29.) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról, 11. cikk (1) bek.

⁴⁷ 883/2004/EK rendelet 12. cikk.

⁴⁸ A Magyar Köztársaság által a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek tekintetében alkalmazott, a munkaerő szabad áramlásával összefüggő átmeneti szabályokról szóló 355/2007. (XII. 23.) Korm. rendelet 1. § (2) bek.

⁴⁹ Mfv.III.10.142/2012/05., előzménye: Mfv.II.10.763/2010/4.

Egy másik esetben viszont sajnálatosan kifejezetten téves végső döntés született a kiküldött munkavállaló társadalombiztosítási státusza tekintetében. A tényállás⁵⁰ szerint a munkavállaló egy magyar kölcsönbeadóval állt munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyban, amelynek keretében 2007 nyarán Szlovákiában, egy ottani kölcsönvevőnél dolgozott. A magyar egészségbiztosítási szerv erre az időszakra törölte a munkavállaló biztosítási jogviszonyát, mivel álláspontja szerint ez alatt az idő alatt Szlovákiában minősült biztosítottnak. A hatóság határozatát azzal támasztotta alá, hogy az uniós koordinációs rendelet alapján a munkavállaló a tényleges munkavégzés helyén minősül biztosítottnak, akkor is, ha egy másik tagállam területén rendelkezik lakóhellyel, vagy ha az őt alkalmazó vállalkozás székhelye egy másik tagállam területén található.⁵¹ A munkaügyi bíróság nem osztotta ezt az álláspontot, kiemelve – az uniós rendelet azonos cikkére hivatkozva –, hogy a munkavállaló Magyarországon állt alkalmazásban. Egyben megállapította, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében végzett tevékenység nem minősül kiküldetésnek, ezért a koordinációs rendeletben meghatározott kivételek közül a kiküldetésre vonatkozó szabályok nem alkalmazhatók. Végül, a Kúria a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte, és az egészségbiztosítási szerv határozatával egyetértve megállapította, hogy a munkavállaló Magyarországon nem minősült biztosítottnak. A kiküldetésre vonatkozó szabályok kizárásáról – erre vonatkozó felülvizsgálati kérelem hiányában – nem foglalt állást, csupán azt szögezte le, hogy a két tagállamra kiterjedő tevékenységet folytató munkáltatókra vonatkozó kivétel a jelen ügyben nem volt alkalmazandó.⁵²

Jól láthatóan, az ügyben éppen az alkalmazandó jog kérdésére választ adó szabály nem került alkalmazásra. Pontosabban, az elsőfokú bíróság éppen azt szögezte le, hogy az az adott ügyre nem irányadó. Ezzel szemben az Európai Bíróság következetes – és a perbeli időszakban már hét éve élő – gyakorlata alapján világos, hogy a munkaerő-kölcsönzés is kiküldetésnek minősül a szociális biztonsági rendszerek koordinációja szempontjából.⁵³ Ezért a perbeli magyar kölcsönzött munkavállaló a magyar biztosítási rendszer hatálya alatt áll szlovákiai kikölcsönzése alatt is.

4. Összegzés

A kiküldetési irányelvvel és annak közelmúltbeli módosításával kapcsolatos vitákhoz⁵⁴ érdekes adalékul szolgál, ha a fentieket összegezve megállapítjuk, hogy a magyar bíróságok előtt gyakorlatilag nem érvényesülnek ezek az uniós szabályok. Többféle magyarázat is kínálkozik, hogy a joggyakorlat miért lép át az officialitás elvén, ha kiküldetésekről van szó, de egyik sem meggyőző. Úgy tűnik, a bírói gyakorlatban az a

⁵⁰ Mfv.III.10.705/2011/4.

⁵¹ A Tanács 1408/71/EGK Rendelete (1971. június 14.) a szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra és családtagjaikra történő alkalmazásáról, 13. cikk (2) bek. a) pont.

⁵² 1408/71/EGK Rendelet 14. cikk 3. pont.

⁵³ 1408/71/EGK Rendelet 14. cikk 1. a) pont; Fitzwilliam eset, C-202/97.

⁵⁴ A magyar Kormány az Európai Unió Bíróságán támadta meg a kiküldetési irányelv módosítását. Ld. Magyarország vs. Európai Parlament, Európai Unió Tanácsa, C-620/18.

korábbi elv él tovább, hogy a kiküldetés nem változtat a rendszeres munkavégzési helyen, és így arra csak a hazai jog alkalmazandó. A joggyakorlat bizonytalanságai akkor is jól láthatóak, ha az ügyben kifejezetten felmerül az alkalmazandó jog kérdése, mint az a bemutatott munkavédelmi és társadalombiztosítási ügyeknél látható volt. 15 évvel az uniós csatlakozás után is megállapíthatjuk, hogy a jogalkalmazóknak mélyrehatóbb ismeretekre van szüksége az írott uniós jog és annak gyakorlata tekintetében egyaránt. Hiába a jogalkotó által megteremtteni kívánt kényes egyensúly az érintettek érdekei között, ha a szabályok írott malaszt maradnak.