
A munkavégzés helyének problematikája, különösen a szokásos munkahely anyagi jogi és eljárási jogi kérdéseire tekintettel*

Solymosi-Szekeres Bernadett**

Amikor a felek szerződést kötnek egymással, általában rendelkeznek arról, hogy a szerződést hol, mikor és hogyan kell teljesíteni. Munkajogi szempontból ezért a munkahely több szempontból is jelentőséggel bír, annak anyagi és eljárási jogi következményei is vannak. A tanulmány a munkahely, szűkebben a szokásos munkavégzési hely pontos jelentése körüli homályt igyekszik körbejárni, kitekintve az uniós és külföldi jogi szabályozásra is. A kutatás célja felhívni a jogalkotás és munkajogtudomány figyelmét a kérdést övező diszkrepanciákra.

Kulcsszavak: munkahely, szokásos munkahely, munkajog, joghatóság

The issue of the place of work, with regard to the substantive and procedural issues of the usual place of work

When the parties enter into a contract with each other, they usually decide where, when and how the contract is to be performed. From the point of view of labor law, therefore, the workplace is important in several respects, it also has substantive and procedural legal consequences. The study seeks to explore the ambiguity surrounding the exact meaning of the workplace, or more narrowly the usual place of work, with a view to both EU and foreign legislation. The aim of the research is to draw the attention of legislation and labor law to the discrepancies surrounding the issue.

Keywords: workplace, regular workplace, labor law, jurisdiction

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2021.5.1493>

1. Bevezető

Amikor a felek szerződést kötnek egymással, általában rendelkeznek arról, hogy a szerződést hol, mikor és hogyan kell teljesíteni. A szerződés teljesítése során a kötelezettnek számos körülménnyel tisztában kell lennie ahhoz, hogy a teljesítés megfelelő legyen. Ilyen körülmény a teljesítés helyére vonatkozó megállapodás a felek között. A munkajogban a munkavégzés helyét munkahelynek nevezzük. A

* A kutatást a Rézler Gyula Alapítvány támogatja. A kutatás nem lezárt, annak további aspektusainak vizsgálata folyamatban van.

** Egyetemi adjunktus, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete.

munkahely pontos jelentése számos egyéb kérdésre kifejti hatását: nem csak munkajogi (és anyagi jogi) szempontból (mint a másik munkakör felajánlási kötelezettség esete), hanem például eljárásjogi vetülete is van, hiszen jelentőssé válhat az adott ország joghatósága szempontjából is. Egyszerűnek tűnik a kérdés, hogy mit is jelent a munkavállaló munkahelye, ám annál bonyolultabb válasz adható arra a munkavégzés helyét érintő, egyre növekvő rugalmasodás és technikai fejlődés hatására is. Úgy vélem, hogy a munkavégzés helye, azaz a munkahely egy hagyományos munkajogi fogalom, azonban az nem csak a modern kori kihívásokra nem tud reagálni, de annak jelenlegi szabályozása sem értelmezhető vita nélkül. A következő sorokban e problémát kívánom bemutatni elsősorban munkajogi szempontból, különös tekintettel a szokásos munkavégzési hely kérdésére.

2. A szerződésben megjelölt munkahely

A munkavállaló munkahelye a munkavégzés helye.¹ Azt meg kell határozni a munkaszerződésben, azonban a szerződéses meghatározás hiányában is létrejön a munkaviszony. E tényről függetlenül is azonban kötelező tartalmi elemnek minősül a munkahely kérdése, aminek pontos fogalmát a törvény nem adja meg.² A munkahely mindazon helyeket magába foglalja, ahol a munkavállalónak a munkajogviszonyból származó kötelezettségét (főként a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettségét) teljesítenie kell.³ Erre vonatkozóan első sorban a felek megállapodása a vizsgálendő. A szerződésben megjelölhető akár a konkrét telephely, de előfordulhat az is, hogy a munkáltató összes telephelyét vagy egy adott megyét jelöli ki a felek a szerződésben. Ez az Mt. miniszteri indokolása alapján jogszerű,⁴ a szerződésben megjelölt helységek bármelyikében utasítható munkavégzésre a munkavállaló, de a munkáltatónak többek között a méltányos joggyakorlás követelményére ekkor is tekintettel kell lennie. Pál továbbá kiemeli, hogy ugyan nincsenek törvényi feltételei a munkahelynek, de az legyen egyértelműen azonosítható módon, világosan, pontosan meghatározva, hiszen mindig egy konkrét helyen következhet be a teljesítés.⁵ Jelentős a munkaviszony teljesülése szempontjából, hogy mit tekintünk munkahelynek, hiszen, ahogy Pál írja, a munkáltató csak „az így meghatározott földrajzi keretek között jogosult a munkavállaló munkavégzését elrendelni.”⁶ E fenti szabályok alapján tehát a munkahely a munkaszerződésből fakad, annak módosítása csak a munkaszerződés módosításával lehetséges. A munkahely tehát konszenzus alapján határozható meg,

¹ Tálné Molnár Erika (szerk.): *A Munka Törvénykönyve kommentárja (2012. évi I. törvény)*, Budapest, HVG Orac Kiadó, 2020, A Munka Törvénykönyve 45. §-hoz fűzött kommentárja

² *Uo.*

³ Bankó Zoltán - Berke Gyula - Kiss György - Szóke Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, Budapest, Wolters Kluwer Hungary Kft., 2021. 45. §

⁴ <https://szakszervezetek.hu/dokumentumok/munkajog/5361-kotetlen-munkahely>

⁵ Természetesen nagyobb földrajzi egység is meghatározható.

⁶ Pál Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása - a "home office" és a távmunka, *Munkajog*, 2018/2., 56-59. o.

módosítható.⁷ Amennyiben a munkáltató lehetővé szeretné tenni az esetleges vagy rendszeres otthoni munkavégzést a rendszeres telephelyi munkavégzés mellett, akkor úgy vélem, a munkahelyben történő megfelelő tartalmú szerződéses megállapodás a legvilágosabb útja a jogszerű home office elrendelésének. Ennek alapján a munkahely megjelölése akként nézhet ki, hogy a felek a munkáltató telephelyét és a munkavállaló otthonát is megjelölik munkahelyként.

3. A munkavégzés szokásos helye

Ha a felek a munkaszerződésben nem kötik ki a munkahelyet, akkor munkahelynek az a hely tekintendő, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi az Mt. 45. § (3) bekezdése alapján. Ezen szabályozás, azaz a *szokásos munkahely* értelmezése azonban felvethet kérdéseket.⁸ A Nagykommentár szerint, ha a felek megállapodásának hiányában a törvény szerinti „szokásos munkahely” merül fel munkahelyként, akkor ennek során „szokásosnak nem azt a munkahelyet tekintjük, ahol a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt rendszerint/rendszeresen teljesít, hanem azt a helyet, ahol az adott munkáltatónál (annak tevékenységére tekintettel) kialakult gyakorlat szerint az adott munkakörben rendszerint (szokásosan) teljesíteni kell.”⁹ E kommentári fogalom meghatározást a bírói gyakorlat is alapul veszi.¹⁰ A szerzők tehát úgy vélik, hogy konkrét megjelölés hiányában a munkahelyet az adott munkavállalóra vonatkoztatva nem az ő addigi munkavégzésének helyéhez kell kapcsolni, hanem a munkaköréből kell kiindulni. Meg kell jegyezni, hogy a szerzők nem pontosítják, hogy a munkakörben a többi munkavállaló oldalán kialakított gyakorlat mely időpontban vizsgálendő: a szerződés megkötésekor életben lévő, vagy az azóta is folytatott, a vitás pillanatig élő gyakorlat is a vizsgálat tárgya-e, tehát csak feltételezhetjük, hogy a vita pillanatában megállapítható gyakorlatból kell kiindulni a szokás megállapításánál.

A kommentári javaslat, meglátás nagyon fontos, hiszen a bírói gyakorlat is követi, de álláspontom szerint a törvény szövegével és más szakirodalommal¹¹ nincs összhangban a vizsgálendő kört tekintve sem, hiszen úgy vélem, hogy maga a törvény szövege, mind az említett szerzők¹² az adott munkavállaló által történő szokásos teljesítés helyének vizsgálatát kívánja meg. Sőt, Pál kombinációt vet fel: a

⁷ Tálné Molnár Erika (szerk.): *uo.* 45. §

⁸ Tománé Szabó Rita hasonlóan problémásnak látja e szabályozást. Tománé Szabó Rita: EU-konform-e az Mt. szabályozása az Európai Unió Bírósága C-266/14. számú ügyben hozott ítélete tükrében vizsgálva? *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2. 607. o.

⁹ Bankó Zoltán - Berke Gyula - Kiss György - Szőke Gergely László: *uo.* 45. §

¹⁰ Például a Fővárosi ítéletábrla ítéletében is erre hivatkozott (Mf.31045/2020/14.)

¹¹ Pál Lajos szerint a szokásos munkavégzési hely „csak a későbbiekben, a munkajogviszony teljesítése során alakulhat ki. Pál Lajos: *uo.* 57. o.

¹² Például Tománé Szabó Rita, címzetes egyetemi docens és bíró álláspontja is az, hogy a szokásos munkavégzési hely „az első huzamosabb időn keresztül meglévő foglalkoztatási helyen” rögzül, azaz ebből arra következtettek, hogy álláspontja szerint a szokásosság nem kötődik a munkáltatónál kialakított, azonos munkakörben dolgozók munkavégzéséhez. Tománé Szabó Rita hasonlóan problémásnak látja e szabályozást. Tománé Szabó Rita: *uo.* 607. o.

munkaviszony kezdetére a munkakörben szokásos munkavégzési helyet érti szokásos munkavégzési helyként, míg később az adott munkavállalóra vonatkoztatott szokást tartja helyesnek vizsgálni.¹³ Azért feltételezem az egyedi szokás vizsgálatának elvárását a törvény szövegének értelmezése alapján, mert a jogalkotó akként fogalmaz az Mt. 45. § (3) bekezdésében:

45. § (3) „A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi.”

Magyarán, ahol a munkavállaló végzi munkáját szokás szerint, tekintettel arra, hogy más alanyt a mondatban a jogalkotó nem jelöl meg. A kommentári értelmezés akkor lenne levezethető a törvényszövegből, ha a jogalkotó például úgy fogalmazott volna, hogy „munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahogy a munkáltatónál azonos munkakörben dolgozó munkavállalók a munkájukat szokás szerint végzik.

A vizsgálandó kör kapcsán egyszerűbb helyzetben vagyunk a munkakör rendezőelve mentén, hiszen a munkakör olyan szerződéses elem, amelyet a felek nem hagyhatnak ki a jogviszony létrehozatalakor kialakított konszenzusukból, így vélhetőleg könnyen vizsgálható szemponttá válik. Ezt a helyzetet is bonyolítja ugyanakkor, hogy a munkakörhöz kapcsolódó gyakorlat, szokás melyik időpontban vizsgálandó, ahogy azt már fentebb említettem és lejjebb is kiemelem. Emellett ennek vizsgálata a valóságot nem tükröző eredményre vezethet akkor, ha az adott munkavállalónak a többi, azonos munkakörű munkatársától eltérő szokásos munkavégzési helye van, ezt lejjebb példával is szemléltetem.

Fentebb tettem utalást arra vonatkozóan, hogy a vitás személyi kör gyakorlata vizsgálatának időpontja is kérdéses lehet, hiszen azt sem a törvény, sem az említett kommentár nem konkretizálja. A gyakorlatban olyan nézőpont is van, amely szerint amennyiben a felek nem kötnek ki munkahelyet, akkor a „szokásos” jelzőt a fenti kommentárnál még szűkebben kell értelmezni: nem csak, hogy az adott munkakörben szokásos teljesítési helyet kell vizsgálni, hanem azt is, hogy a szerződés megkötésének időpontjában mi a munkakörben szokásos teljesítési hely.¹⁴ Ez a nézőpont sem veszi számításba az adott munkavállalónál egyedileg kialakult munkavégzési szokásokat, tehát a vizsgálandó kör kapcsán egyezik a kommentárral, de a vizsgálat időpontjában eltérő eredményre jut.

Fontos, hogy a jogtudomány konkrét álláspontot alakítson ki a kérdésben. A szerződés megkötésének időpontjában történő vizsgálata a gyakorlatnak talán megkerülhetetlen a rendszertani okokból kifolyólag. Amennyiben létrejön a munkajogviszony anélkül, hogy a munkaszerződésben a felek megállapodnának a munkavégzés helyében, akkor tulajdonképp a szerződés megkötésekor meg tudjuk határozni, hogy az adott munkakörben a munkáltatónál mi a szokás, hol szoktak az

¹³ Pál Lajos: *uo.* 57. o.

¹⁴ „... a munkaviszony kezdetének időpontjában irányadó szokásos munkavégzési helyet kell figyelembe venni.” <https://antaloczy-legal.hu/munkajog/a-munkavegzes-helye-mire-erdemes-odafigyelni/> „... a munkaviszony kezdetének időpontjában irányadó szokásos munkavégzési helyet kell figyelembe venni és annak minden későbbi változásához a felek közös megegyezésére van szükség.” Antalóczy Adrienn: *A munkavégzés helye: mire érdemes odafigyelni?* <https://www.linkedin.com/pulse/munkav%C3%A9gz%C3%A9s-helye-mire-%C3%A9rdemes-odafigyelni-adrienn-antal%C3%B3czy/>

ilyen munkakörben dolgozók munkát végezni. Itt megjegyzem azt is, hogy elvileg az adott munkavállalóra vetített „szokás” elméletének használata esetén is fontos a munkajogviszony kezdete, hiszen már az első munkában töltött naptól beszélhetünk és kell beszélnünk jogvita esetén szokásos munkavégzési helyről.

Visszatérve az eredeti gondolatmenethez, ha tovább gondolkodunk a munkakör szálán, akkor a következő logikai levezetés alapján megkérdőjeleződik az, hogy lehet-e más időpontot alkalmazni a szokás megállapításához, mint a szerződés megkötésének időpontját. Amennyiben az adott munkakörhöz már a szerződés megkötésének napján tartozik szokásos munkahely, akkor másik teljesítési hely csak a munkáltatói egyoldalú utasítással jelölhető ki vagy konszenzuális alapon. Előbbi esetben a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás jogintézményét kell alkalmazni. Utóbbi esetben, azaz ha a felek megállapodnak egy másik telephelyen történő munkavégzésben, akkor a munkavállaló *konszenzuson alapuló* elküldése történik, ami már nem a szokás kialakításához tartozik, hanem a konszenzusosan kialakított munkahely-módosítást testesíti meg,¹⁵ amely tulajdonképp ráutaló magatartással történő munkaszerződés-módosítást jelent. Ennélfogva egy munkavállaló kapcsán nem is lehet hosszú távú egyedi szokást vizsgálni,¹⁶ azaz azt, hogy a vita felmerülésének időpontjáig jellemzően hol dolgozott, hiszen, ha a felek konszenzusosan eltérnek a kezdeti, munkaköri szokás szerinti munkavégzési helytől, az már a munkahely módosításának tekintendő.¹⁷ Innentől pedig, ha a jogviszony életének egy későbbi pontján válik vitássá a munkaviszony létrejötték elkészített (véltetőleg írásbeli) szerződésben meg nem határozott munkahely, akkor a szerződés megkötésének időpontjában az adott munkakörre szokásos munkavégzési helyet kell vizsgálni, illetve azt, hogy attól konszenzusosan eltértek-e a felek, mert ha igen, akkor már nem az ekként értelmezett szokás szerinti munkavégzési hely az irányadó, hanem a felek legutóbbi, konszenzusosan meghatározott munkavégzési helye. Ezt a levezetést azonban nem támasztja alá az idézett normaszöveg és a szakirodalomban is találunk eltérő álláspontot.¹⁸

A következő sorokban szemléltetem egy gyakorlati példával a fenti gondolatmenetet. Amennyiben például egy több, mint 500 főt alkalmazó logisztikai cég felvesz egy raktárost, és a cég legnagyobb, a munkavállalók kétharmadát

¹⁵ Idézve Pál gondolatait, „a munkahely tehát a munkajogviszonyban mindig szerződéses megalapozottságú, és igaz ez a fent hivatkozott „kisegítő szabály” alapján meghatározott munkahelyre is, hiszen a munkavégzés tényleges helye - a felhívott szabály alapján - a munkaszerződés tartalmává válik, ennek későbbi megváltoztatása a felek konszenzusát igényli.” Pál Lajos: *uo.* 57. o.

¹⁶ A munkaszerződés módosítása történhet ráutaló magatartással, hiszen a bírói gyakorlat szerint is ha a munkavállaló írásba foglalás nélkül elfogadja a munkáltató által felajánlott eltérést, például más munkakört, de jelen esetben releváns lehet a korábitól eltérő munkavégzési hely felajánlása, és ott munkát kezd végezni, akkor azt úgy kell tekinteni, hogy a munkaszerződés-módosítást ráutaló magatartással elfogadta. (EBH 1999.142., Mfv.I.10.892/2016/10) Nem feledhető el, hogy az alaki érvénytelenségre hivatkozást mindössze harminc napig lehet megtenni. Tálné Molnár Erika (szerk.): *uo.* 58. §

¹⁷ A munkavégzés helyét módosítani csak konszenzuálisan lehetséges. Természetesen a munkaszerződés módosítása csak akkor állapítható meg, ha a feleknek erre vonatkozó egyező akaratnyilatkozata kétséget kizáróan bizonyított. (BH 2005.118). Tálné Molnár Erika (szerk.): *uo.* 58. §

¹⁸ Szabó Gergely: *A munkahely meghatározása a munkaviszonyban*, <https://kocsisszabougyved.hu/a-munkahely-meghatarozasa-a-munkaviszonyban/>

foglalkoztató cég fő raktára a cég székhelyén, Miskolcon található, akkor vélhetőleg szerződéses megkötés hiányában a szokásos munkavégzési hely a miskolci székhely lesz a jogviszony kezdetén felmerülő vita esetén. Ebben az esetben remekül használható a munkakör fényében vizsgált szokás vezető elve. Ha már megkezdődött a teljesítés, és az első hónapot e székhelyen tölti munkavégzéssel a munkavállaló, akkor egy hónap után ez minden további nehézség nélkül megállapíthatóvá is válhat szokásos munkahelyként, még akkor is, ha nem a munkakörből indulunk ki, hanem az adott munkavállalói szokást nézzük. Ha viszont a jogviszony kezdetétől fogva a Miskolc határában fekvő, szomszédos falu, Szirmabesenyő területén található kisebb telephelyen kezd el dolgozni a munkavállaló, ahol talán ő lesz az egyedüli raktáros, mivel ott javarészt irodai munka folyik, akkor az elméleti levezetés (munkakörből levezetett szokás) és a konkrét gyakorlat (az adott munkavállaló oldalán kialakult szokás) között ellentmondásos helyzet alakul ki. Az ellentmondás abban áll, hogy a cégnél az adott munkakörben szokásos teljesítési hely a miskolci székhely lesz, így a munkakör alapú szokás Miskolcra mutat, azonban az adott munkavállaló szokásos munkavégzési helye a néhány kilométerrel arrébb található telephelyen található meg. Így tehát az előbbi elmélet alapján végzett vizsgálat eredménye nem vág egybe a törvény szövegéből fakadó, adott munkavállalóra vetített vizsgálati eredménnyel. Feltehetjük azonban, hogy ekkor is a jogviszony kezdetén a munkakör szerinti szokásos munkahely lesz a munkavállaló helye, mivel azonban a felek konszenzusa alapján az első naptól fogva a másik telephelyen folyt a munka, ezért már a munkába állás napján ráutaló magatartással bekövetkezett a szerződésmódosítás, aminek alaki érvénytelenségére mindössze az első 30 napban hivatkozhat a munkavállaló. Ebben az esetben azonban az a jogszabályi norma, hogy szerződéses megkötés hiányában a szokásos munkavégzési hely lesz a munkahely, csak akkor alkalmazható, ha még nem kezdett teljesítésbe a munkavállaló, vagy ha tudja bizonyítani, hogy a munkakörhöz kapcsolódó szokásos munkavégzési helytől eltérő helyen történő teljesítés nem ráutaló magatartással bekövetkezett konszenzuson alapult.

Ha mégis a konkrét kialakított munkavállalói egyedi gyakorlatból származtatjuk a szokásos munkavégzési helyet, amellyel egybehangzó gyakorlati álláspont megtalálható az irodalomban,¹⁹ akkor az a valóságot vélhetően jobban tükrözi, illetve inkább megfelel a jog előreláthatósága általános követelményének, így a jogbiztonság követelményének is,²⁰ hiszen a munkavállaló a saját munkavégzését ismeri, esetlegesen a többi munkavállaló gyakorlatával tisztában sincs. Ennek ellenére itt is felmerülnek kérdések, különösen a rugalmas munkavégzés környezetében, mint például, hogy mennyi idő eltelte után jelenthetjük ki, hogy szokás alakult ki a munkavégzés helyét tekintve.²¹ Amennyiben az adott

¹⁹ Az egyik ügyvédi iroda úgy véli, hogy a szokásos munkavégzési hely megállapítására a megnevezéséből adódóan nyilvánvalóan akkor kerülhet sor, ha a munkavállaló hosszabb-rövidebb ideje már dolgozik az adott munkáltatónál. Ennél fogva ők az adott munkavállalónak a vita felmerülésének pillanatában kialakított gyakorlatot veszik irányadónak. Szabó Gergely: *uo.*

²⁰ Ez kiemelt szempont az Unió Bíróságának gyakorlatában is. Lásd: Vékás Lajos - Nemessányi Zoltán - Osztovits András (szerk.): *A nemzetközi magánjogról szóló törvény kommentárja*, Budapest, HVG Orac Kiadó, 2020

²¹ Az egyik irodalom a „hosszabb-rövidebb idő” kifejezést használja, de a legtöbb forrásban erre vonatkozó

munkavállaló a munkaidejének felét home office-ban,²² másik felét a munkáltató telephelyén tölti, akkor kérdés lehet, hogy jogszerűen mi tekinthető szokásos munkavégzési helynek. Szükségszerű azonban, hogy a munkavállaló otthona ne minősülhessen munkahelynek a jogkövetkezmények, mint például a másik munkakör felajánlásának kötelezettsége szempontjából.²³ A Kártyás-Petrovics-Takács-féle Kommentár kifejezetten akkor tartja problémásnak a szokásos munkahelyet, amikor a munkavállaló rendszeresen máshol végez munkát,²⁴ Kérdés lehet ennek megfelelően, hogy mi jellemző, mi szokásos abban az esetben, ha a munkavállaló rendszeresen más helyen végzi a tevékenységét, például mert futár vagy sofőr munkakört lát el.²⁵ Emellett a munkaerőkölcsönzés konstrukciójában történő munkavégzésnél is jelentheti a szokás szerinti munkavégzési hely az aktuális kölcsönvevő telephelyét és a kölcsönbeadó teljes működési körét is Kártyás olvasatában.²⁶

A munkakörhöz kapcsolt szokás alapján megjelölt munkavégzési hely álláspontom szerint a gyakorlattól valamelyest idegen lehet a fentiek alapján, azonban hasznos megoldás akkor, amikor egy új belépő esetén válik vitássá a munkavégzés szokásos helye, hiszen az ő esetében szokásos teljesítési hely még nem alakult ki. Azonban, amennyiben nem új belépőről beszélünk, akkor már vitás a munkakör használatának valóságát tükröző mivolta. Kérdés, hogy eltekinthetünk-e a fent bemutatott logikai szükségszerűségtől a való életet követő jogi fogalom-értelmezés céljából.

Érdekes lehet összevetni e problematikát a német jogrendszer megoldásával. Úgy vélem, hogy a német jog teljesen más szemszögből közelíti meg azt a helyzetet, ha a felek nem állapodtak meg a munkaszerződésben a munkahelyre vonatkozóan. Amennyiben a felek nem kötöttek ki konkrét munkahelyet a munkaszerződésben,²⁷

magyarázat nem található. Az említett irodalom: Szabó Gergely: *uo.*

²² Erről lásd: Szekeres Bernadett: A home office régi és új dilemmái hazánkban (Megjelenés alatt)

²³ Mt. 66. § (5) bekezdés

²⁴ Kártyás Gábor - Petrovics Zoltán - Takács Gábor: *Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, Budapest, Wolters Kluwer Hungary Kft., 2020, 45. §

²⁵ Meg kell jegyeznünk, hogy a régi Mt. 76/C. § (2) bekezdése értelmében a munkavégzési hely szempontjából annak volt jelentősége, hogy a munkavállaló honnan kapja az utasításokat. Tománé Szabó Rita úgy véli, hogy „amennyiben a tevékenység jellege nem kötődik a munkáltató telephelyéhez, azaz „telephelyen kívül végzett munka”, magának a tényleges munkavégzés helyének nincs jogi relevanciája.” Ennek kapcsán meg kell jegyeznünk továbbá a szerzőtől, hogy „kérdést a nemzeti jogunkban is az vet fel, hogy a tényleges és/vagy szokásos munkavégzési hellyel nem rendelkező, szokásosan telephelyen kívül munkát végzők esetében a lakásról, vagy tartózkodási helyről munkavégzés céljából történő elindulás, és az első ügyfélhez érkezés, valamint az utolsó ügyféltől való visszatérés utazás ideje munkaidőnek minősül-e.” Lásd továbbá: Tománé Szabó Rita: *uo.* 608. o.

²⁶ Lásd: Kártyás Gábor: Flexible separation – Termination of the employment contract in agency work, *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2015/2., 17. o. illetve Mélypataki Gábor: Munkahelyek dematerializálódása az új foglalkoztatási formákban, *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, Tomus XXXVII/2 (2019), 386. o.

²⁷ A szerződéses kikötés módjairól, szabályairól lásd: Bürgerliches Gesetzbuch / § 269 Leistungsort (A Német Ptk. teljesítési helyre vonatkozó szabályai), valamint <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/newsletter-bestellen/arbeitsort-im-arbeitsvertrag-regeln-2111206?tkcm=ab>, https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-plain/beschaeftigungsort_idesk_P142323_HI660845.html,

akkor a munkáltató *utasítási jogosultságából* kell kiindulni.²⁸ Az üzemi vagy vállalkozási rendről szóló törvény²⁹ 106. §-a a munkáltató utasítási jogát deklarálja. Eszerint a *munkáltató határozhatja meg a munka teljesítésének tartalmának, helyének és idejének pontos részleteit az ésszerű mérlegelés elve alapján, amennyiben e munkafeltételek nem találhatók meg sem a munkaszerződésben, sem az üzemi megállapodásban, kollektív szerződésben vagy törvényi előírásban.*³⁰ Ebből levonhatjuk a következtetést, hogy a munkáltató egyoldalú jogosultsága a munkahely meghatározása, amely szabadságnak természetesen a jogszabály a fent említett módon kereteket ad, azonban a döntést egyedül a munkáltató kezébe teszi szerződéses megkötés és egyéb vonatkozó szabály hiányában. Ennek megfelelően a német irodalom úgy vélekedik, hogy a munkahelyet ilyenkor az a hely lesz, ahol a leggyakrabban kifejti tevékenységét a munkavállaló³¹ az utasítás alapján. Ezen szabályozással együtt vizsgálandó a kérdésben a Nachweisgesetz (NachwG), amely törvény tartalmazza a munkáltató azon kötelezettségét, hogy a főbb szerződéses feltételeket írásban összefoglalja.³² Ez a magyar jogi dogmatikát használva a munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettségét tartalmazza, ám attól bővebb. Az jogszabály második szakaszának (1) bekezdése alapján a munkáltató köteles a lényeges szerződéses feltételeket legkésőbb a munkaviszony megállapodás szerinti kezdetét követő egy hónapon belül írásba foglalni, ezt a jegyzőkönyvet aláírni és a munkavállalónak átadni.³³ E jegyzőkönyvnek tartalmaznia kell a szerződő felek neveit és aláírásait, a munkaviszony kezdetének napját, határozott idejű munkaviszonynál a munkaviszony előrelátható tartamát, valamint további tartalmi elemek mellett a *munkavégzés helyét* is, vagy ha a munkavállaló nem csak egy meghatározott helyen köteles a tevékenységét végezni, akkor egy arra vonatkozó utalást, hogy a munkavállaló különböző helyeken utasítható munkavégzésre.³⁴ E tájékoztatás, azaz a munkahely meghatározása a tájékoztatás körében a munkáltató egyoldalú kötelezettsége, konstitutív hatállyal azonban nem bír.³⁵

²⁸ https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/versetzung-arbeitsort-im-vertrag-regeln_76_257618.html

²⁹ Saját fordítás, eredeti nyelven: Gewerbeordnung (GewO)

³⁰ Saját fordítás. Gewerbeordnung, § 106 Weisungsrecht des Arbeitgebers: „Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. ...”

³¹ https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/versetzung-arbeitsort-im-vertrag-regeln_76_257618.html, <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/newsletter-bestellen/arbeitsort-im-arbeitsvertrag-regeln-2111206?tkcm=ab>

³² Lásd: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/nachweisgesetz-38230>, https://www.arbeitsrechte.de/arbeitsort/#Definition_Arbeitsort_Dienstort_oder_Einsatzort

³³ Saját fordítás. Német nyelven: Nachweisgesetz (NachwG.) § 2 Abs. 1: „Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.”

³⁴ Saját fordítás, NachwG. 2. § (1) bek. 1-4. pontok: In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen: 1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien, 2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses, 3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses, 4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann, ...”

³⁵ <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/nachweisgesetz-38230>

A munkáltató egyoldalúan is jogosult meghatározni, megváltoztatni ezen szabályok alapján a munkavégzés helyét adott esetben,³⁶ ha az nem képezi a munkaszerződés tartalmi elemét.³⁷ Látható tehát a német jog teljesen eltérő megközelítése, amely keretében a munkahely megállapítása szempontjából az adott munkavállalónak adott utasítás³⁸ illetve az adott konkrét munkavállaló által kifejtett gyakorlat lesz a mérvadó akkor, ha a szerződés nem tartalmaz megállapodást a munkahelyre vonatkozóan. Természetesen itt a vizsgálat időpontját illetően kérdés nem merül fel, ellentétben a magyar gyakorlattal.

4. A szokásos munkahely uniós szemszögből – kérdések a joghatóság kapcsán

A szokás vizsgálata a munkajogban felmerül egy további aspektusban is, mégpedig az Mt. területi hatálya, a joghatóság kapcsán. Az Mt. 3. § (2) bekezdése szerint a törvényt - eltérő rendelkezés hiányában - akkor kell alkalmazni, ha a munkavállaló a munkát rendszerint Magyarországon végzi. Az eltérő rendelkezésre való lehetőség különböző államok jogrendszerei közötti válogatást teszi lehetővé. Tekintettel a kérdés nemzetközi jellegére, meg kell jegyeznünk, hogy az Mt. 3. § (1) bekezdése kimondja, hogy a törvényt a nemzetközi magánjog szabályaira tekintettel kell alkalmazni. „Hagyományosan a nemzetközi (kollíziós) magánjog (és e körben a munkajog) szabályai adnak eligazítást arról, hogy melyik jog alkalmazandó abban az esetben, ha a munkaviszony külföldi elemet is tartalmaz”³⁹, fogalmazza meg a Nagykommentár. Az Európai Unió megalkotta a kérdésben a Róma I.⁴⁰ és a Róma II.⁴¹ rendeleteket, amelyek közül az előbbi a releváns jelen kérdés szempontjából.⁴² A Róma I. rendelet, amellyel összhangban van az Mt. hivatkozott szabályozása, a

³⁶ „Weist der Arbeitsvertrag keinen Einsatzort auf bzw. ist dieser nicht genau definiert, kann der Arbeitgeber von seinem Direktionsrecht Gebrauch machen.” https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/beschaefigungsort_idesk_PI42323_HI660845.html

³⁷ Ez abból is következik, hogy a tájékoztatási kötelezettségnek a mind a munkaidőre, mind a munkahelyre ki kell terjednie, de a munkaidő elé a jogalkotó oda teszi a jelzőt, hogy „a felek által megállapított”, míg a munkahely elé nem. NachwG. 2. § (1) bek. 7. pont.

³⁸ Az utasításnak különböző törvényi keretei vannak. Lásd: <https://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/kommentare/versetzung-anderen-arbeitsort-direktionsrecht-oder-aenderungskuendigung>

³⁹ Bankó Zoltán - Berke Gyula - Kiss György - Szőke Gergely László: *uo.3. §*

⁴⁰ A szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló, Európai Parlament és a Tanács 2008. június 17-i 593/2008/EK rendelete

⁴¹ A szerződésen kívüli kötelmi viszonyokra alkalmazandó jogról szóló, az Európai Parlament és a Tanács 2007. július 11-i 864/2007/EK rendelete

⁴² Egyedi esetben, mint amikor a munkavállaló kiküldetését tölti külföldön, egyedi irányelvek alkalmazására kerül sor, például a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, az Európai Parlament és a Tanács 1996. december 16-i 96/71/EK irányelve, a munkaerő-kölcsönzés egyes szabályairól szóló, az Európai Parlament és Tanács 2008. november 19-i 2008/104/EK irányelve és a munkáltató fizetéseképtelensége esetén a munkavállalók védelméről szóló, az Európai Parlament és a Tanács 2008. október 22-i 2008/94/EK irányelve, amelyek mind tartalmaznak a munkajogviszonyra vonatkozó kollíziós jogi rendelkezéseket. Bankó Zoltán - Berke Gyula - Kiss György - Szőke Gergely László: *uo. 3. §*

szabad jogválasztás elvét jelöli meg a 8. cikk (1) bekezdésében. A felek tehát alapvetően szabadon választják meg, hogy mely tagállam (munka)jogát kívánják alkalmazni, sőt, akár ezt hallgatólagosan is megvalósíthatják. Hallgatólagos jogválasztás akkor állapítható meg, ha a jogválasztás „egyértelműen következik a szerződés rendelkezéseiből vagy az eset körülményeiből”.⁴³ A Nagykommentár érthetően vitatottnak tartja, hogy mikor minősül a hallgatólagos jogválasztás egyértelműnek. Emellett röviden meg kell említeni, hogy a jogválasztás azonban nem eredményezheti azt, hogy a munkavállalót megfosztják a jogválasztás hiányában a rendelet értelmében alkalmazandó jog olyan rendelkezései által biztosított védelemtől, amelyektől megállapodás útján nem lehet eltérni.

Visszatérve az Mt. említett szakaszára, amely összhangban van a rendelet 8. cikk. (2) bekezdésével, ha nincs a felek között eltérő megállapodás, azaz nincs jogválasztás, akkor „a szokásos munkavégzés helye szerinti jogot kell alkalmazni a munkaviszonyban (lex loci laboris). Szokásos munkavégzési helynek minősül az a hely, ahol vagy ahonnan a munkavállaló tevékenységének túlnyomó részét végzi. A szokásos munkavégzési hely fogalmát némileg módosította a Róma I., a 8. cikk (2) bekezdése kiegészült a „vagy - ennek hiányában - ahonnan” kifejezéssel. A módosítás egyértelművé teszi, hogy annak az államnak a jogát kell alkalmazni, ahonnan a munkavállaló szokásosan a munkáját végzi”,⁴⁴ tehát „ahol, vagy ahonnan a munkavállaló a munkáltatója felé fennálló kötelezettségeinek lényegét teljesíti.”⁴⁵ Az ahonnan kifejezés beékelésének a célja az, hogy a gyakori határátlépéssel járó tevékenységek is megőrizték a munkaviszony kapcsolódását a szokásos munkavégzési helyhez a Nagykommentár szerint.⁴⁶

A szokás ebben az esetben újra vizsgálandóvá válik, ám érezhetően máshogy, mint ahogyan azt a magyar szabályozás a munkavégzési hely meghatározása kapcsán végzi. Az Európai Bíróság Koelzsch kontra Luxemburg ítéletében (C-29/10.) kapcsán kimondta,⁴⁷ hogy a nemzetközi fuvarozást végző gépjárművezető munkavállaló esetében a szokásos munkavégzési hely fogalmát tágan kell értelmezni, amelynél fogva a munkavállaló tevékenységét jellemző valamennyi körülményt azok összességében kell figyelembe vennie. Ebből látható, hogy a szokás kapcsán vizsgált személyi kör nem a munkáltatónál azonos munkakört betöltő személyek összessége, hanem a konkrét munkavállaló. A Kártyás-Petrovics-Takács-féle Kommentár is akként fogalmaz e kérdés kapcsán, hogy „rendszerinti munkavégzési helynek az a hely minősül, ahol vagy ahonnan a munkavállaló

⁴³ Bankó Zoltán - Berke Gyula - Kiss György - Szőke Gergely László: *uo.* 3. §

⁴⁴ Bankó Zoltán - Berke Gyula - Kiss György - Szőke Gergely László: *uo.* 3. §

⁴⁵ Az EU Bíróságának ítélete, 2017, C 168/16. és C 169/16. sz. egyesített ügyek; Sandra Nogueira és társai kontra Crewlink Ireland Ltd és Miguel José Moreno Osacar kontra Ryanair Designated Activity Company

⁴⁶ A teljesség kedvéért meg kell említeni, hogy nemzetközi magánjogban a szokásos munkavégzési hely elvét sorrendileg követi az alkalmazó telephely jogának elve, azaz, ha a munkajogviszonyban nincs szokásos munkavégzési hely, mert például több telephelyen foglalkoztatják a munkavállalót, amely közül az egyik külföldön van, akkor a munkaszerződésre azon állam jogát kell alkalmazni, ahol a munkavállalót alkalmazó telephely található. Nagykommentár 3. §, Róma I. rendelet 8. cikk (3) bek.

⁴⁷ Egy másik ítéletében a bíróság akként fogalmazott, hogy a szokásos munkavégzési hely az a hely, „ahonnan e munkavállaló a munkáltatója felé fennálló kötelezettségeit elsősorban teljesítette.” C-168/16. és C-169/16. sz. egyesített ügyek, 2018. szept. 17.

tevékenységének túlnyomó részét végzi.”⁴⁸ A személyi kör mellett a vizsgálat időpontja sem a munkaszerződés megkötésének időpontja, hanem a munkavállaló tevékenységét is vizsgálni kell, ezáltal vélhetőleg a vita időpontjában kell az addigi munkavállalói szokást megállapítani.⁴⁹

Eme vizsgálatok alapján körvonalazódik számunkra az, hogy a szokásos munkavégzési hely eltérő vizsgálati mechanizmust takar akkor, ha kizárólag Magyarországon dolgozik a munkavállaló, illetve ha több országban is rendszeresen munkát végez a munkaviszony keretében. E diszkrépancia feloldása a magyar jogalkotás és jogalkalmazás felelőssége is. E felelősség alapján lépéskényszer áll fenn különös tekintettel arra, hogy a hagyományos munkahely-fogalom a modernizálódó körülmények között nem tudja kezelni a különböző rugalmas munkavégzési struktúrákat.

5. Összegzés

A fenti sorokban körbejártuk a munkahely kérdéskörét. Egyszerűnek tűnő fogalom lehet a teljesítés helye, mégis számos kérdésre kihatással van a munkahely pontos jelentése. Anyagi jogi és eljárási jogi szempontból sem mindegy, hogy mit értünk a munkahely alatt, amely különösen akkor válik vitássá, ha a szokásos munkavégzési helyet vizsgáljuk. Annak pontos jelentésére eltérő nézőpontokat is találhatunk a hazai szakirodalomban, amelyben a fő csapásvonal a munkakör vizsgálata. Ez a sarokpont azonban ellentmond nem csak a külföldi, de az uniós gondolkodásnak is, noha a jogi logika szabályaiból levezethető. E kutatás alapján kijelenthetjük, hogy sajnos a kérdésre, hogy pontosan mit jelent a szokásos munkavégzési hely, nem tudunk egységes választ adni, így ennek rendezése a jogalkotó feladata, amely nem elodázható, különös tekintettel az egyre rugalmasabbá váló munkavégzési keretekre.

Irodalomjegyzék

- Abbo Junker: A Brüsszeli Egyezménytől a Brüsszeli Rendeletig - a nemzetközi polgári eljárásjog változása, *Magyar Jog*, 2003/6., 366-372. o.
- Bankó Zoltán - Berke Gyula - Kiss György - Szőke Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, Budapest, Wolters Kluwer Hungary Kft., 2021.
- Kártyás Gábor - Petrovics Zoltán - Takács Gábor: *Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, Budapest, Wolters Kluwer Hungary Kft., 2020
- Kártyás Gábor: Flexible separation – Termination of the employment contract in agency work, *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2015/2., 17.

⁴⁸ Bankó Zoltán - Berke Gyula - Kiss György - Szőke Gergely László: *uo.3. §*

⁴⁹ Az „utolsó szokásos munkahely” vizsgálatáról lásd: Abbo Junker: A Brüsszeli Egyezménytől a Brüsszeli Rendeletig - a nemzetközi polgári eljárásjog változása, *Magyar Jog*, 2003/6., 366-372. o.

- Mélypataki Gábor: Munkahelyek dematerializálódása az új foglalkoztatási formákban, *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, Tomus XXXVII/2 (2019), 379–394.
- Pál Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása - a "home office" és a távmunka, *Munkajog*, 2018/2., 56-59. o.
- Szabó Gergely: *A munkahely meghatározása a munkaviszonyban*, <https://kocsisszabougyved.hu/a-munkahely-meghatarozasa-a-munkaviszonyban/>
- Szekeres Bernadett: A home office régi és új dilemmái hazánkban (Megjelenés alatt)
- Tálné Molnár Erika (szerk.): *A Munka Törvénykönyve kommentárja (2012. évi I. törvény)*, Budapest, HVG Orac Kiadó, 2020
- Tománé Szabó Rita hasonlóan problémásnak látja e szabályozást. Tománé Szabó Rita: EU-konform-e az Mt. szabályozása az Európai Unió Bírósága C-266/14. számú ügyben hozott ítélete tükrében vizsgálva? *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2. 604-610. o.
- Vékás Lajos - Nemessányi Zoltán - Osztovits András (szerk.): *A nemzetközi magánjogról szóló törvény kommentárja*, Budapest, HVG Orac Kiadó, 2020
- Mf.31045/2020/14.)
- EBH 1999.142.
- Mfv.I.10.892/2016/10)
- BH 2005.118
- A szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló, Európai Parlament és a Tanács 2008. június 17-i 593/2008/EK rendelete
- A szerződésen kívüli kötelmi viszonyokra alkalmazandó jogról szóló, az Európai Parlament és a Tanács 2007. július 11-i 864/2007/EK rendelete
- Az EU Bíróságának ítélete, 2017, C 168/16. és C 169/16. sz. egyesített ügyek; Sandra Nogueira és társai kontra Crewlink Ireland Ltd és Miguel José Moreno Osacar kontra Ryanair Designated Activity Company
- Bürgerliches Gesetzbuch
- Gewerbeordnung (GewO)
- Nachweisgesetz (NachwG.)
- <https://szakszervezetek.hu/dokumentumok/munkajog/5361-kotetlen-munkahely>
- <https://antaloczy-legal.hu/munkajog/a-munkavegzes-helye-mire-erdemes-odafigyelni/>
- <https://www.linkedin.com/pulse/munkav%C3%A9gz%C3%A9s-helye-mire-%C3%A9rdemes-odafigyelni-adrienn-antal%C3%B3czy/>
- <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/newsletter-bestellen/arbeitsort-im-arbeitsvertrag-regeln-2111206?tkcm=ab>,
https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/beschaeftigungsort_idesk_PI42323_HI660845.html,
- https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/versetzung-arbeitsort-im-vertrag-regeln_76_257618.html

-
- https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/versetzung-arbeitsort-im-vertrag-regeln_76_257618.html
 - <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/newsletter-bestellen/arbeitsort-im-arbeitsvertrag-regeln-2111206?tkcm=ab>
 - <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/nachweisgesetz-38230>
 - https://www.arbeitsrechte.de/arbeitsort/#Definition_Arbeitsort_Dienstort_oder_Einsatzort
 - <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/nachweisgesetz-38230>
 - https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/beschaefigungsort_idesk_PI42323_HI660845.html
 - <https://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/kommentare/versetzung-anderen-arbeitsort-direktionsrecht-oder-aenderungskuendigung>
-
-