

## DAS PROBLEM DES ARBEITSORTES AUS UNGARISCHER, EUROPÄISCHER UND DEUTSCHER SICHT\*

**A munkavégzés helyének problematikája magyar, uniós és német aspektusból**  
**The problem of the place of work from the Hungarian, EU and German aspects**

SZEKERES BERNADETT\*\*

**Abstrakt:** Wenn die Parteien einen Vertrag miteinander abschließen, entscheiden sie in der Regel, wo, wann und wie der Vertrag zu erfüllen ist. Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist der Arbeitsplatz also in mehrfacher Hinsicht von Bedeutung, er hat auch materiell- und verfahrensrechtliche Konsequenzen. Die Studie versucht, die Mehrdeutigkeit hinsichtlich der genauen Bedeutung des Arbeitsplatzes oder genauer gesagt des gewöhnlichen Arbeitsortes sowohl im Hinblick auf EU- als auch auf ausländische Rechtsvorschriften zu untersuchen. Ziel der Recherche ist es, die Gesetzgebung und das Arbeitsrecht auf die Diskrepanzen rund um das Thema aufmerksam zu machen.

**Schlüsselwörter:** *Arbeitsort, üblicher Arbeitsort, Arbeitsrecht, Rechtsprechung*

**Absztrakt:** 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 a német jogi szabályozásra is. A kutatás célja felhívni a jogalkotás és munkajogtudomány figyelmét a kérdést övező diszkrpanciákra.

**Kulcsszavak:** *munkahely, szokásos munkahely, munkajog, joghatóság*

**Abstract:** 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 proce-

---

\* Die Forschung wird von der Rézler Gyula Stiftung unterstützt.

\*\* DR. BERNADETT SZEKERES  
PhD egyetemi adjunktus  
Miskolci Egyetem ÁJK  
Civilisztikai Tudományok Intézete  
Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék  
3515 Miskolc-Egyetemváros  
civszeb@uni-miskolc.hu  
<https://orcid.org/0000-0001-9133-4732>

dural 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*

## Einleitung

Wenn die Parteien einen Vertrag miteinander abschließen, entscheiden sie in der Regel, wo, wann und wie der Vertrag zu erfüllen ist. Während der Vertragserfüllung muss sich der Schuldner einer Reihe von Umständen bewusst sein, damit die Erfüllung angemessen ist. Ein solcher Umstand ist die Vereinbarung zwischen den Parteien über den Erfüllungsort. Im Arbeitsrecht wird es als Arbeitsort bezeichnet. Die genaue Bedeutung des Arbeitsortes hat Auswirkungen auf eine Reihe weiterer Fragen: nicht nur arbeitsrechtlich (und materiellrechtlich), sondern beispielsweise auch prozessual, da es für die Rechtsstreitigkeiten wichtig werden kann, bei denen es über dem auf den Arbeitsvertrag anwendbaren Recht geht. Die Frage, was der Arbeitsplatz eines Mitarbeiters bedeutet, scheint einfach, wird aber durch die zunehmende Komplexität und technische Entwicklung umso komplizierter. Ich glaube, dass der Arbeitsort ein traditioneller arbeitsrechtlicher Begriff ist, der aber nicht nur den Herausforderungen der Moderne nicht gerecht werden kann, sondern auch seine aktuelle Regelung nicht unumstritten auslegen kann. In den folgenden Zeilen möchte ich diese Problematik vor allem aus arbeitsrechtlicher Sicht darstellen, insbesondere die Frage des gewöhnlichen Arbeitsortes.

### 1. Im Arbeitsvertrag festgelegter Arbeitsort

Arbeitsort ist im Arbeitsrecht der Ort, an dem sich der Arbeitsplatz eines Arbeitnehmers befindet.<sup>1</sup> Es muss im Arbeitsvertrag festgelegt werden, aber auch ohne vertragliche Festlegung kommt das Arbeitsverhältnis zustande. Unabhängig davon zählt der Arbeitsort zu den essentiellen Angaben in jedem Arbeitsvertrag, dessen genauer Begriff gesetzlich nicht vorgegeben ist.<sup>2</sup> Als Arbeitsort gelten alle Orte, an denen der Arbeitnehmer eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis (vor allem Arbeits- und Bereitschaftspflicht) zu erfüllen hat.<sup>3</sup> Dabei ist in erster Linie die Vereinbarung der Parteien zu prüfen. Der Vertrag kann einen bestimmten Standort festlegen, es ist den Parteien jedoch auch möglich, alle Standorte des Arbeitgebers oder einen bestimmten Landkreis im Vertrag zu benennen. Nach der Begründung des Minis-

<sup>1</sup> TÁLNÉ MOLNÁR Erika (Hrsg.): *A Munka Törvénykönyve kommentárja (2012. évi I. törvény)*. HVG-Orac Kiadó, Budapest, 2020, 45. §.

<sup>2</sup> TÁLNÉ MOLNÁR: op. cit. 45. §.

<sup>3</sup> BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György – SZÓKE Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2021. 45. §.

ters des Arbeitsgesetzbuches ist es gerechtfertigt,<sup>4</sup> den Arbeitnehmer anzuweisen, an jedem der im Vertrag festgelegten Orte zu arbeiten, der Arbeitgeber muss jedoch unter anderem das Erfordernis der fairen Ausübung von Rechten berücksichtigen. Pál betont auch, dass es zwar keine gesetzlichen Bedingungen für den Arbeitsort gibt, dieser aber klar identifizierbar und genau definiert sein muss, da Leistung immer an einem bestimmten Ort stattfinden kann. Was wir als Arbeitsort betrachten, ist für die Erfüllung des Arbeitsverhältnisses von Bedeutung, da, wie Pál schreibt, der Arbeitgeber nur berechtigt ist, den Arbeitnehmer innerhalb des so definierten räumlichen Rahmens zur Arbeit anzuordnen.<sup>5</sup> Aufgrund dieser vorstehenden Regelungen ergibt sich der Arbeitsort aus dem Arbeitsvertrag, der nur durch Änderung des Arbeitsvertrags geändert werden kann. Der Arbeitsort kann daher im Konsens bestimmt und modifiziert werden.<sup>6</sup> Wenn der Arbeitgeber neben der regelmäßigen Arbeit im Standort auch gelegentliche oder regelmäßige Homeoffice-Arbeiten ermöglichen möchte, ist eine vertragliche Vereinbarung mit den richtigen Inhalten am Arbeitsplatz meiner Meinung nach der klarste Weg, ein legitimes Homeoffice anzuordnen. Auf dieser Grundlage kann die Bestimmung der Arbeitsstätte so aussehen, als würden die Parteien sowohl der Standort des Arbeitgebers als auch die Wohnung des Arbeitnehmers als Arbeitsstätte bestimmen.

## 2. Der Übliche Arbeitsort

Soweit die Parteien den Arbeitsort nicht im Arbeitsvertrag festlegen, gilt als Arbeitsort der Ort, an dem der Arbeitnehmer gemäß § 45 Abs. 3 ArbGB seine Arbeitsleistung gewöhnlich erbringt. Allerdings kann die Auslegung dieser Regelung, also *der gewöhnliche Arbeitsort*, Fragen aufwerfen.<sup>7</sup> Entsteht mangels einer Vereinbarung zwischen den Parteien als Arbeitsstätte eine „gewöhnliche Arbeitsstätte“, so ist nach dem Großen Kommentar nicht der Ort zu prüfen, an dem der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis gewöhnlich/regelmäßig ausübt, sondern wir müssen den Ort prüfen, wo nach dem Praxis eines bestimmten Arbeitgebers (angesichts seiner Tätigkeit) diese Arbeit auszuführen normalerweise erforderlich ist.<sup>8</sup> Auf diese Kommentarmedien basiert auch die Rechtsprechung.<sup>9</sup> Die Autoren sind daher der Ansicht, dass der Arbeitsort mangels einer konkreten Bezeichnung nicht an den konkreten Arbeitsort des betreffenden Arbeitnehmers gebunden sein sollte, sondern sich an dessen Tätigkeitskreis orientieren sollte. Anzumerken ist, dass die

<sup>4</sup> <https://szakszervezetek.hu/dokumentumok/munkajog/5361-kotetlen-munkahely>, 20. April, 2022.

<sup>5</sup> PÁL Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása – a „home office” és a távmunka. *Munkajog* 2018/2., 56–59.

<sup>6</sup> TÁLNÉ MOLNÁR: op. cit. 45. §.

<sup>7</sup> Rita Tománé Szabó sieht es auch problematisch. 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.

<sup>8</sup> BANKÓ – BERKE – KISS – SZŐKE: op. cit. 45. §.

<sup>9</sup> Siehe: Mf.31045/2020/14.

Autoren nicht angeben, wann das Praktikum auf Seiten der anderen Mitarbeiter des Tätigkeitskreises zu prüfen ist: ob das zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bestehende oder seither andauernde Praktikum ist Gegenstand der Untersuchung, so dass wir nur von der wahrscheinlichen Idee ausgehen können, dass die zum Zeitpunkt der Debatte zu etablierende Praxis auf der Etablierung einer Gewohnheit beruhen sollte.

Die Kommentaranregung und -Einsicht ist sehr wichtig, da es von der Rechtsprechung auch gefolgt wird, aber meines Erachtens nicht im Einklang mit dem Gesetzestext und anderer Literatur<sup>10</sup> hinsichtlich des zu untersuchenden Umfangs steht, da ich glaube, dass wie die Regelung, als auch die genannte Autoren<sup>11</sup> eine Prüfung des Ortes der gewöhnlichen Erfüllung erfordern.

Außerdem schlägt Pál eine Kombination vor: Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses versteht er den gewöhnlichen Arbeitsort in dem Arbeitskreis als gewöhnlichen Arbeitsort, aber er hält es für angebracht, später die Gewohnheit des betreffenden Arbeitnehmers zu untersuchen.<sup>12</sup> Ich gehe davon aus, dass die Erwartung der Prüfung einer individuellen Sitte auf der Auslegung des Gesetzestextes beruht, weil der Gesetzgeber in § 45 Abs. 3 Mt. Ich gehe davon aus, dass die Erwartung einer individuellen Gepflogenheit anhand einer Auslegung des Gesetzeswortlauts zu prüfen ist, weil der Gesetzgeber es so formuliert:

*Arbeitsgesetzbuch 45. § (3) „Der Arbeitsort des Arbeitnehmers muss im Arbeitsvertrag angegeben werden. Anderenfalls gilt als Arbeitsort der Beschäftigung der Ort, an dem der (die) Arbeitnehmer(in) seine/ihre Arbeit wie üblich verrichtet.“<sup>13</sup>*

Die Regulierung legt den Ort fest, wo der konkrete Arbeitnehmer wie gewohnt arbeitet, sofern der Gesetzgeber in dem Satz keinen anderen Gegenstand nennt. Die oben geschriebene Auslegung ließe sich dem Gesetzestext entnehmen, wenn der Gesetzgeber beispielsweise festgestellt hätte, dass „als Arbeitsstätte der Ort gilt, an dem Arbeitnehmer, die in gleicher Beschäftigung mit dem Arbeitgeber tätig sind, ihre Arbeitsleistung wie gewöhnlich erbringen“.

Hinsichtlich des zu prüfenden Umfangs sind wir entlang des Organisationsprinzips des Arbeitskreises in einer einfacheren Position, da der Arbeitskreis ein Vertragselement ist, das aus dem von den Parteien bei der Begründung des Rechtsverhältnisses erzielten Konsens, also vermutlich, nicht ausgeklammert werden kann zu einem leicht zu untersuchenden Aspekt. Gleichzeitig wird diese Situation durch

<sup>10</sup> Laut Lajos Pál kann der gewöhnliche Arbeitsort später, während der Ausübung des Arbeitsverhältnisses, gebildet werden. PÁL: op. cit. 57.

<sup>11</sup> Die Position von Rita Tománé Szabó, Dozentin und Richterin, ist beispielsweise, dass der gewöhnliche Arbeitsort „am ersten seit langem bestehenden Arbeitsort“ festgelegt wird. TOMÁNÉ SZABÓ: op. cit. 607.

<sup>12</sup> PÁL: op. cit. 57.

<sup>13</sup> Eigene Übersetzung.

den Zeitpunkt erschwert, zu dem die Praxis und Gepflogenheit im Zusammenhang mit der Tätigkeit überprüft werden sollten, wie ich bereits oben erwähnt und unten hervorgehoben habe. Zudem kann die Prüfung hierzu zu einem nicht der Realität entsprechenden Ergebnis führen, wenn der jeweilige Mitarbeiter einen anderen Arbeitsplatz hat als andere Mitarbeiter mit gleicher Tätigkeit, das werde ich im Folgenden an einem Beispiel verdeutlichen.

Ich habe oben darauf hingewiesen, dass auch das Datum der Prüfung der strittigen persönlichen Praxis in Frage kommen kann, da es weder im Gesetz noch in dem genannten Kommentar angegeben ist. In der Praxis wird auch die Auffassung vertreten, dass, wenn die Parteien keinen Arbeitsort festlegen, der Begriff „üblich“ noch enger auszulegen ist als die obige Bemerkung: Nicht nur, dass der gewöhnliche Beschäftigungsort in einem bestimmten Arbeitskreis sein sollte geprüft, sondern auch das, was ist zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses der übliche Erfüllungsort im Arbeitskreis ist.<sup>14</sup> Diese Sichtweise berücksichtigt nicht die individuell für den jeweiligen Mitarbeiter entwickelten Arbeitsgewohnheiten, so dass sie dem Kommentar bezüglich des zu untersuchenden Kreises zustimmt, aber über dem Zeitpunkt der Untersuchung zu einem anderen Ergebnis kommt.

Es ist wichtig, dass die Rechtsprechung dazu konkret Stellung nimmt. Eine Prüfung der Praxis bei Vertragsabschluss kann systembedingt unumgänglich sein. Kommt das Arbeitsverhältnis zustande, ohne dass sich die Parteien im Arbeitsvertrag über den Arbeitsort geeinigt haben, so können wir bei Vertragsschluss feststellen, wie es bei dem Arbeitgeber in der jeweiligen Tätigkeit üblich ist, wo solche Arbeitnehmer arbeiten. An dieser Stelle möchte ich noch anmerken, dass der Beginn des Arbeitsverhältnisses auch bei der Theorie der „Gewohnheit“ für einen bestimmten Arbeitnehmer grundsätzlich von Bedeutung ist, da in diesem Fall vom gewöhnlichen Arbeitsort gesprochen werden kann und muss eines Streits vom ersten Tag an.

Um auf die ursprüngliche Argumentationslinie zurückzukommen, stellt sich bei weiterer Betrachtung die folgende logische Ableitung in Frage, ob ein anderes Datum als das Datum des Vertragsabschlusses zur Feststellung der Gewohnheit herangezogen werden kann. Wenn der gegebene Arbeitskreis am Tag des Vertragsabschlusses bereits einen üblichen Arbeitsort hat, kann eine andere Leistungsort nur auf einseitige Weisung des Arbeitgebers oder im Einvernehmen besetzt werden. Im ersteren Fall gilt die Regulierung der Abweichung vom Arbeitsvertrag. Im letzteren Fall, d.h. wenn die Parteien vereinbaren, an einem anderen Standort zu arbeiten, wird der Arbeitnehmer einvernehmlich entsandt, was nicht mehr eine Frage der

---

<sup>14</sup> Dabei ist der gewöhnliche Beschäftigungsort zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme zu berücksichtigen. <https://antaloczy-legal.hu/munkajog/a-munkavegzés-helye-mire-erdemes-odafigyelni/>, 20. April, 2022. Dabei ist der übliche Arbeitsort zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme zu berücksichtigen und eine nachträgliche Änderung bedarf der gegenseitigen Zustimmung der Parteien. 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/>, 20. April 2022.

Gewohnheit, sondern eines einvernehmlichen Arbeitsplatzwechsels ist,<sup>15</sup> der eigentlich eine Änderung ist zum Arbeitsvertrag durch konkludentes Verhalten. Daher ist es nicht möglich, eine langfristige individuelle Gewohnheit eines Arbeitnehmers zu prüfen,<sup>16</sup> d.h. wo er oder sie bis zum Zeitpunkt des Streits typischerweise gearbeitet hat, da eine Abweichung der Parteien vom ursprünglichen Beschäftigungsort als Arbeitsvertragsänderung zu betrachten ist.<sup>17</sup> Wird zu einem späteren Zeitpunkt des Arbeitsverhältnisses ein in dem zur Zeit des Arbeitsverhältnisses abgeschlossenen (vermutlich schriftlichen) Vertrag nicht bestimmter Dienort streitig, so ist bei Vertragsabschluss zu prüfen, welcher übliche Arbeitsort für die betreffende Tätigkeit vorgesehen ist und ob die Parteien hiervon einvernehmlich abgewichen sind. In diesem Fall ist maßgebend der letzte einvernehmliche Beschäftigungsort der Parteien. Diese Herleitung wird jedoch durch den zitierten normativen Text nicht gestützt und wir finden eine andere Position in der Literatur.<sup>18</sup>

In den folgenden Zeilen werde ich den obigen Gedankengang anhand eines praktischen Beispiels veranschaulichen. Wenn beispielsweise ein Logistikunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern ein Lager beschäftigt und sich das größte Lager des Unternehmens, in dem zwei Drittel seiner Mitarbeiter beschäftigt sind, in Miskolc befindet, wird der übliche Arbeitsort zu Beginn des Gesetzes wahrscheinlich Miskolc sein. Beziehung im Streitfall. In diesem Fall lässt sich der Leitgedanke der berufsbezogenen Gewohnheit perfekt anwenden. Wenn die Leistung bereits begonnen hat und der Mitarbeiter den ersten Monat in dieser Zentrale arbeitet, kann dies nach einem Monat ohne weitere Schwierigkeiten als normale Beschäftigung etabliert werden, auch wenn wir nicht von der Arbeit ausgehen, sondern die Gewohnheit dieses Mitarbeiters betrachten. Wenn der Arbeitnehmer jedoch ab Beginn des Rechtsverhältnisses an einem kleineren Standort im Nachbardorf Szirmabesenyő an der Grenze zu Miskolc zu arbeiten beginnt, wo er das einzige Lager sein wird, da dort die meisten Büroarbeiten erledigt werden, Es besteht eine widersprüchliche Situation zwischen der Ableitung der Theorie (Gewohnheit) und der spezifischen Praxis (der Gewohnheit, die seitens des jeweiligen Mitarbeiters entwickelt wurde). Der Widerspruch besteht darin, dass der übliche Arbeitsort des Unternehmens in der gegebenen Stelle der Hauptsitz in Miskolc sein wird, also

<sup>15</sup> PÁL: op. cit. 57.

<sup>16</sup> Der Arbeitsvertrag kann durch konkludentes Verhalten geändert werden. Nimmt ein Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung ein Abweichungsangebot seines Arbeitgebers ohne Schriftform an und nimmt dort eine Tätigkeit auf, so ist davon auszugehen, dass er die Änderung des Arbeitsvertrags stillschweigend angenommen hat. EBH 1999.142., Mfv.I.10.892/2016/10. Zu beachten ist, dass ein Hinweis auf formelle Nichtigkeit nur für dreißig Tage erfolgen kann. TÁLNÉ MOLNÁR: op. cit. 58. §.

<sup>17</sup> Ein Wechsel des Arbeitsortes ist nur einvernehmlich möglich. Eine Änderung des Arbeitsvertrages kann selbstverständlich nur festgestellt werden, wenn die entsprechende Willenserklärung der Parteien zweifelsfrei nachgewiesen ist. (BH 2005.118). TÁLNÉ MOLNÁR: op. cit. 58. §.

<sup>18</sup> SZABÓ Gergely: *A munkahely meghatározása a munkaviszonyban*. <https://kocsisszabougyved.hu/a-munkahely-meghatározása-a-munkaviszonyban/>, 20. April 2022.

weist die berufsbezogene Gewohnheit auf Miskolc hin, aber der übliche Arbeitsort des gegebenen Arbeitnehmers ist am Standort wenige Kilometer entfernt Weg. Somit stimmt das Ergebnis der Prüfung nach der bisherigen Theorie nicht mit dem sich aus dem Gesetzestext ergebenden Prüfungsergebnis für einen bestimmten Arbeitnehmer überein. Wir können auch davon ausgehen, dass zu Beginn des Arbeitsverhältnisses der gewöhnliche Beschäftigungsort des Arbeitnehmers der Dienstort des Arbeitnehmers sein wird, da die Arbeitsleistung nach Einigung der Parteien vom ersten Tag an am anderen Ort stattfand. Damals wurde der Vertrag am Tag der Einstellung geändert, mit implizitem Verhalten, dessen Formunwirksamkeit sich nur in den ersten 30 Tagen vom Arbeitnehmer berufen kann.

Leiten wir jedoch den gewöhnlichen Arbeitsort aus der konkreten individuellen Praxis des Arbeitnehmers ab, mit der sich eine praktische Stellung in der Literatur finden lässt,<sup>19</sup> dann dürfte es die Realität besser widerspiegeln oder dem allgemeinen Erfordernis der Vorhersehbarkeit des Rechts, einschließlich der Rechtssicherheit, gerecht werden,<sup>20</sup> da der Mitarbeiter mit seiner eigenen Arbeit vertraut ist, sind ihm die Praktiken anderer Mitarbeiter möglicherweise nicht bekannt. Dennoch stellen sich hier gerade im Zusammenhang mit flexiblem Arbeiten auch Fragen, wie z. B. wie lange es dauert, eine Arbeitsortgewohnheit zu deklarieren.<sup>21</sup> Verbringt der Arbeitnehmer die Hälfte seiner Arbeitszeit im Home Office und die andere Hälfte beim Büro des Arbeitgebers, kann die Frage lauten, was rechtlich als üblicher Arbeitsort gilt. Es ist jedoch notwendig, dass die Wohnung des Arbeitnehmers nicht als Arbeitsort für rechtliche Zwecke angesehen wird, wie z. B. die Verpflichtung, einen anderen Arbeitsplatz anzubieten.<sup>22</sup> Der Kommentar von Kártyás-Petrovics-Takács betrachtet den gewöhnlichen Arbeitsplatz insbesondere dann als problematisch, wenn der Arbeitnehmer regelmäßig woanders arbeitet.<sup>23</sup> Dementsprechend kann es darum gehen, was typisch ist, was üblich ist, wenn der Ar-

---

<sup>19</sup> Eine Literaturstelle geht davon aus, dass die Bestimmung des gewöhnlichen Arbeitsortes aufgrund seiner Bezeichnung selbstverständlich dann erfolgen kann, wenn der Arbeitnehmer für einen längeren oder kürzeren Zeitraum für den jeweiligen Arbeitgeber tätig war. Sie orientieren sich daher an der Praxis des Arbeitnehmers zum Zeitpunkt der Entstehung des Rechtsstreits. SZABÓ: op. cit.

<sup>20</sup> Dies ist auch ein zentraler Aspekt der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union. Siehe: VÉKÁS Lajos – NEMESSÁNYI Zoltán – OSZTOVITS András (Hrsg.): *A nemzetközi magánjogról szóló törvény kommentárja*. HVG-Orac Kiadó, Budapest, 2020.

<sup>21</sup> Eine Literatur verwendet den Begriff „längere oder kürzere Zeit“, aber die meisten Quellen liefern keine Erklärung dafür. Die genannte Literatur: SZABÓ: op. cit.

<sup>22</sup> ArbGB. § 66. (5).

<sup>23</sup> KÁRTYÁS Gábor – PETROVICS Zoltán – TAKÁCS Gábor: *Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2020, 45. §.

beitnehmer seine Tätigkeit regelmäßig anderswo ausübt, etwa weil er Kurier oder Fahrer ist.<sup>24</sup>

Meiner Meinung nach mag der aufgrund der mit dem Arbeitskreis verbundenen Gewohnheit angegebene Arbeitsort etwas praxisfremd sein, aber eine nützliche Lösung ist, wenn der gewöhnliche Arbeitsort bei einem Neueinsteiger umstritten ist, wie sein der gewöhnliche Arbeitsort noch nicht feststeht. Wenn wir jedoch nicht von einem Neueinsteiger sprechen, ist es schon fraglich, ob die Nutzung des Arbeitskreises der Realität entspricht.

Es mag interessant sein, dieses Problem mit der Lösung des deutschen Rechtssystems zu vergleichen. Ich bin der Meinung, dass das deutsche Recht die Situation, in der die Parteien keinen Arbeitsvertrag für die Arbeitsstätte vereinbart haben, völlig anders behandelt. „Weist der Arbeitsvertrag keinen Einsatzort auf bzw. ist dieser nicht genau definiert, kann der Arbeitgeber von seinem Direktionsrecht Gebrauch machen.“<sup>25</sup> Die Gewerbeordnung liegt im § 106 die Weisungsrecht des Arbeitgebers fest: „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. ...“ Daraus können wir schließen, dass das einseitige Recht des Arbeitgebers darin besteht, den Arbeitsort zu bestimmen, wobei diese Freiheit natürlich, wie oben erwähnt, durch das Gesetz eingerahmt ist, aber die Entscheidung allein dem Arbeitgeber überlassen bleibt, wenn keine vertragliche Vereinbarung und andere relevante Vereinbarungen vorliegen Regeln. Die deutsche Literatur geht dementsprechend davon aus, dass der Arbeitsort dann der Ort sein wird, an dem der Arbeitnehmer seine Tätigkeit am häufigsten laut den Instruktionen ausübt.<sup>26</sup> Zusammen mit dieser Regelung ist das Nachweisgesetz insoweit zu prüfen (NachwG), welches Gesetz die Verpflichtung des Arbeitgebers enthält, die wesentlichen Vertragsbedingungen schrift-

---

<sup>24</sup> Es sollte beachtet werden, dass nach dem alten ArbGB. § 76 / C. (2) maßgebend für den Arbeitsplatz war, an dem der Arbeitnehmer die Weisungen erhalten hat. Rita Tománé Szabó ist der Ansicht, dass der Ort der tatsächlichen Beschäftigung selbst keine rechtliche Bedeutung hat, wenn die Art der Tätigkeit nicht mit den Räumlichkeiten des Arbeitgebers verbunden ist, dh „externe Arbeit“. In diesem Zusammenhang ist auch anzumerken, dass die Autorin auch in unserem nationalen Recht die Frage aufwirft, dass bei Personen, die keinen tatsächlichen und/oder gewöhnlichen Arbeitsort haben und die normalerweise außerhalb des Arbeitsortes arbeiten, ob die Reisezeit zum ersten Kunden und die Rückfahrt vom letzten Kunden als Arbeitszeit gilt. TOMÁNÉ SZABÓ: op. cit. 608.

<sup>25</sup> [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), 20. April 2022.

<sup>26</sup> Siehe: [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), 20. April, 2022, <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/newsletter-bestellen/arbeitsort-im-arbeitsvertrag-regeln-2111206?tkcm=ab>, 20. April 2022.

lich zusammenzufassen.<sup>27</sup> In Anlehnung an die ungarische Dogmatik schließt dies die schriftliche Auskunftspflicht des Arbeitgebers ein, geht aber darüber hinaus. Gemäß § 2 Abs. 2 des Gesetzes ist der Arbeitgeber verpflichtet, die einschlägigen Vertragsbedingungen spätestens einen Monat nach vereinbartem Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich festzuhalten, diesen Bericht zu unterzeichnen und auszuhändigen zum Mitarbeiter.<sup>28</sup> Dieses Protokoll muss die Namen und Unterschriften der Vertragsparteien, das Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses, die voraussichtliche Dauer des Arbeitsverhältnisses und gegebenenfalls den Ort der Beschäftigung oder, wenn der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit verpflichtet ist, enthalten bestimmten Ort, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer angewiesen werden kann, an verschiedenen Orten zu arbeiten.<sup>29</sup> Diese Information, dh die Definition des Arbeitsplatzes im Rahmen der Information, ist jedoch eine einseitige Verpflichtung des Arbeitgebers, hat aber keine konstitutive Wirkung.<sup>30</sup>

Der Arbeitgeber ist auch berechtigt, den Arbeitsort auf der Grundlage dieser Vorschriften gegebenenfalls einseitig zu bestimmen und zu ändern,<sup>31</sup> wenn es nicht Inhalt des Arbeitsvertrages ist. So gibt es im deutschen Recht einen ganz anderen Ansatz, wonach für die Bestimmung des Arbeitsplatzes die dem Arbeitnehmer erteilten Weisungen<sup>32</sup> oder die Praxis des einzelnen Arbeitnehmers maßgeblich sind, wenn der Vertrag keine Vereinbarung über den Arbeitsplatz enthält. Natürlich stellt sich hier entgegen der ungarischen Praxis keine Frage nach dem Untersuchungsdatum.

---

<sup>27</sup> Siehe: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/nachweisgesetz-38230>, 20. April, 2022. [https://www.arbeitsrechte.de/arbeitsort/#Definition\\_Arbeitsort\\_Dienstort\\_oder\\_Einsatzort](https://www.arbeitsrechte.de/arbeitsort/#Definition_Arbeitsort_Dienstort_oder_Einsatzort), 20. April, 2022.

<sup>28</sup> 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.“

<sup>29</sup> NachwG. § 2 Abs. 1, Punkte 1–4: „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, ...“

<sup>30</sup> <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/nachweisgesetz-38230>, 20. April, 2022.

<sup>31</sup> „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/beschaeftigungsort\\_idesk\\_PI42323\\_HI660\\_HI660845.html](https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/beschaeftigungsort_idesk_PI42323_HI660_HI660845.html), 20. April 2022.

<sup>32</sup> Das Weisungsrecht hat unterschiedliche rechtliche Rahmenbedingungen. Siehe: <https://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/kommentare/versetzung-anderen-arbeitsort-direktionsrecht-oder-aenderungskuendigung>, 20. April 2022.

### 3. Der gewöhnliche Arbeitsort aus EU-Sicht – Zuständigkeitsfragen

Die Prüfung der Angewohnheit ergibt sich auch in einem anderen Aspekt, nämlich der räumliche Geltungsbereich des Arbeitsgesetzbuchs in Bezug auf die Zuständigkeit. Gemäß § 3 Abs. 2 des Arbeitsgesetzbuchs gilt, sofern nichts anderes bestimmt ist, das Gesetz, wenn der Arbeitnehmer die Arbeit gewöhnlich in Ungarn verrichtet. Die Möglichkeit der unterschiedlichen Verfügbarkeit ermöglicht die Wahl zwischen den Rechtsordnungen verschiedener Staaten. Angesichts des internationalen Charakters der Angelegenheit ist zu beachten, dass § 3 Abs. 1 ArbGB besagt, dass das Recht unter Berücksichtigung der Regeln des internationalen Privatrechts anzuwenden ist. Traditionell geben die Regeln des internationalen (Konflikt-) Privatrechts (und damit des Arbeitsrechts) Orientierung darüber, welches Recht anzuwenden ist, wenn das Arbeitsverhältnis einen Auslandsbezug enthält.<sup>33</sup> Die Europäische Union hat Rom-I-<sup>34</sup> und Rom-II-Verordnungen<sup>35</sup> erlassen, von denen erstere für die vorliegende Ausgabe relevant sind. Das Rom-I-Dekret, mit dem die ungarische Gesetzgebung in Einklang steht, legt in Artikel 8 Absatz 1 den Grundsatz der Wahlfreiheit fest. Die Parteien können daher grundsätzlich frei wählen, welches (Arbeits-)Recht der Mitgliedstaaten sie anwenden wollen, und können dies auch stillschweigend tun. Eine stillschweigende Rechtswahl kann festgestellt werden, wenn sich die Rechtswahl aus den Vorschriften des Vertrages oder den Umständen des Falles eindeutig ergibt. Der Große Kommentar argumentiert verständlicherweise, dass die implizite Rechtswahl klar ist. Darüber hinaus ist kurz darauf hinzuweisen, dass die Rechtswahl nicht dazu führen darf, dass dem Arbeitnehmer bei Fehlen einer Rechtswahl der Schutz entzogen wird, der ihm durch Bestimmungen des nach der Verordnung anwendbaren Rechts gewährt wird, was ihm nicht möglich ist abweichend vereinbart. Zurückkommend auf jenen Abschnitt des Gesetzes, der Artikel 8 Absatz 2 der Verordnung entspricht, sofern zwischen den Parteien keine andere Vereinbarung besteht, d. h. keine Rechtswahl, gilt das Recht des Ortes der gewöhnlichen Beschäftigung (*lex loci laboris*). Der gewöhnliche Arbeitsort ist der Ort, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer den überwiegenden Teil seiner Tätigkeit ausübt. Der Begriff des gewöhnlichen Arbeitsortes wurde durch Rom I leicht modifiziert, und in Artikel 8 Absatz 2 wurden die Worte „oder andernfalls von“ hinzugefügt. Die Änderung stellt klar, dass das Recht des Staates gilt, von dem aus der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet,<sup>36</sup>

<sup>33</sup> BANKÓ – BERKE – KISS – SZÖKE: op. cit. 3. §.

<sup>34</sup> Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht.

<sup>35</sup> Verordnung (EG) Nr. 864/2007 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Juli 2007 über das auf außervertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht.

<sup>36</sup> BANKÓ – BERKE – KISS – SZÖKE: op. cit. 3. §.

also wo oder von wo aus der Arbeitnehmer im Wesentlichen seine Pflichten gegenüber seinem Arbeitgeber erfüllt.<sup>37</sup>

In diesem Fall wird der gewöhnliche Arbeitsort erneut überprüft, jedoch in deutlich anderer Weise als die ungarischen Vorschriften im Zusammenhang mit der Bestimmung des Arbeitsortes. Der Europäische Gerichtshof entschied in der Rechtssache C-29/10 Koelzsch gegen Luxemburg,<sup>38</sup> dass bei einem im grenzüberschreitenden Verkehr tätigen Kraftfahrer der Begriff des gewöhnlichen Beschäftigungsortes weit auszulegen ist, so dass alle Umstände der Tätigkeit des Arbeitnehmers in ihrer Gesamtheit zu berücksichtigen sind. Daraus ist ersichtlich, dass es sich bei dem untersuchten Personenkreis nicht um die Gesamtheit der beim Arbeitgeber in gleicher Position tätigen Personen handelt, sondern um den konkreten Arbeitnehmer. Auch der Kártyás – Petrovics – Takács-Kommentar stellt in Bezug auf diese Frage fest, dass der Ort der gewöhnlichen Beschäftigung der Ort ist, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer den Großteil seiner Tätigkeiten ausübt.<sup>39</sup> Neben dem Personal wird das Datum der Untersuchung auch nicht das Datum des Abschlusses des Arbeitsvertrages sein, sondern es muss auch die Tätigkeit des Arbeitnehmers geprüft werden, also sollte vermutlich zum Zeitpunkt des Gesprächs die bisherige Arbeitnehmergewohnheit festgestellt werden.<sup>40</sup>

Aufgrund dieser Untersuchungen wird für uns skizziert, dass der gewöhnliche Arbeitsort einen anderen Untersuchungsmechanismus umfasst, wenn der Arbeitnehmer ausschließlich in Ungarn tätig ist oder im Rahmen des Arbeitsverhältnisses regelmäßig in mehreren Ländern tätig ist. Die Lösung dieser Diskrepanz liegt ebenfalls in der Verantwortung der ungarischen Gesetzgebung. Aus dieser Verantwortung ergibt sich ein Zwang zum Eingreifen, zumal das traditionelle Arbeitsplatzkonzept mit unterschiedlichen flexiblen Arbeitsstrukturen in einem sich modernisierenden Umfeld nicht umgehen kann.

### Zusammenfassung

In den obigen Zeilen haben wir das Thema Arbeitsplatz umgangen. Der Ort der Leistung mag wie ein einfaches Konzept erscheinen, doch viele Fragen sind von der genauen Bedeutung des Arbeitsplatzes betroffen. Aus sachlicher und verfahrenstechnischer Sicht ist es unerheblich, was wir unter Arbeitsstätte verstehen, was

<sup>37</sup> Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union, 2017, C 168/16. und C 169/16. s. verbundene Fälle; Sandra Nogueira und andere gegen Crewlink Ireland Ltd und Miguel José Moreno Osacar gegen Ryanair Designated Activity Company.

<sup>38</sup> In einem anderen Urteil stellte das Gericht fest, dass der Ort der gewöhnlichen Beschäftigung der Ort ist, "von dem aus dieser Arbeitnehmer seine Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber hauptsächlich erfüllt hat". C-168/16. und C-169/16. s. verbundene Fälle, 17. September 2018.

<sup>39</sup> BANKÓ – BERKE – KISS – SZŐKE: op. cit. 3. §.

<sup>40</sup> Zur Untersuchung des „letzten üblichen Arbeitsort“ vgl.: Abbo JUNKER: A Brüsszeli Egyezménytől a Brüsszeli Rendeletig – a nemzetközi polgári eljárásjog változása. *Magyar Jog* 2003/6., 366–372.

insbesondere dann umstritten wird, wenn wir den gewöhnlichen Arbeitsort betrachten. Auch in der ungarischen Literatur finden wir unterschiedliche Standpunkte zur genauen Bedeutung, in denen der Hauptschlagpunkt die Prüfung der Arbeit ist. Dieser Eckfeiler widerspricht jedoch nicht nur deutschem, sondern auch EU-Denken, obwohl er sich aus den Regeln der Rechtslogik ableiten lässt. Aufgrund dieser Recherchen können wir feststellen, dass wir die Frage, was ein normaler Arbeitsort bedeutet, leider nicht einheitlich beantworten können, so dass es Sache des Gesetzgebers ist, dies zu regeln, insbesondere in den immer flexibleren Arbeitsbedingungen.

### Literaturen

- [1] Abbo JUNKER: A Brüsszeli Egyezménytől a Brüsszeli Rendeletig – a nemzetközi polgári eljárásjog változása. *Magyar Jog* 2003/6., 366–372.
- [2] 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/>, 20. April 2022.
- [3] BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György – SZÓKE Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2021.
- [4] KÁRTYÁS Gábor – PETROVICS Zoltán – TAKÁCS Gábor: *Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2020.
- [5] PÁL Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása – a „home office” és a távmunka. *Munkajog* 2018/2., 56–59.
- [6] SZABÓ Gergely: *A munkahely meghatározása a munkaviszonyban*. <https://kocsisszabougyved.hu/a-munkahely-meghatarozasa-a-munkaviszonyban/>, 20. April 2022.
- [7] TÁLNÉ MOLNÁR Erika (Hrsg.): *A Munka Törvénykönyve kommentárja (2012. évi I. törvény)*. HVG-Orac Kiadó, Budapest, 2020.
- [8] 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.
- [9] VÉKÁS Lajos – NEMESSÁNYI Zoltán – OSZTOVITS András (Hrsg.): *A nemzetközi magánjogról szóló törvény kommentárja*. HVG-Orac Kiadó, Budapest, 2020.
- [10] Mf.31045/2020/14.
- [11] EBH 1999.142.
- [12] Mfv.I.10.892/2016/10.

- [13] BH 2005.118.
- [14] Verordnung (EG) Nr. 864/2007 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Juli 2007 über das auf außervertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht.
- [15] Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht.
- [16] Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union, 2017, C 168/16. und C 169/16. s. verbundene Fälle; Sandra Nogueira und andere gegen Crewlink Ireland Ltd und Miguel José Moreno Osacar gegen Ryanair Designated Activity Company.
- [17] Gewerbeordnung (GewO).
- [18] Nachweisgesetz (NachwG.).
- [19] <https://szakszervezetek.hu/dokumentumok/munkajog/5361-kotetlen-munkahely>, 20. April 2022.
- [20] <https://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/kommentare/versetzung-anderen-arbeitsort-direktionsrecht-oder-aenderungskuendigung>, 20. April 2022.
- [21] [https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/beschaefigungsort\\_idesk\\_PI42323\\_HI660845.html](https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/beschaefigungsort_idesk_PI42323_HI660845.html), 20. April 2022.
- [22] <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/nachweisgesetz-38230>, 20. April 2022.
- [23] [https://www.arbeitsrechte.de/arbeitsort/#Definition\\_Arbeitsort\\_Dienstort\\_oder\\_Einsatzort](https://www.arbeitsrechte.de/arbeitsort/#Definition_Arbeitsort_Dienstort_oder_Einsatzort), 20. April 2022.
- [24] <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/newsletter-bestellen/arbeitsort-im-arbeitsvertrag-regeln-2111206?tkcm=ab>, 20. April 2022.
- [25] [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), 20. April 2022.
- [26] <https://antaloczy-legal.hu/munkajog/a-munkavegzes-helye-mire-erdemes-oda-figyelni/>, 20. April 2022.