
STUDIA IURIS

JOGTUDOMÁNYI TANULMÁNYOK / JOURNAL OF LEGAL STUDIES

2024. I. ÉVFOLYAM 3. SZÁM



Károli Gáspár Református Egyetem
Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

A folyóirat a Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskolájának a közleménye. A szerkesztőség célja, hogy fiatal kutatók számára színvonalas tanulmányaik megjelentetése céljából méltó fórumot biztosítson.

A folyóirat közlésre befogad tanulmányokat hazai és külföldi szerzőktől – magyar, angol és német nyelven. A tudományos tanulmányok mellett kritikus, önálló véleményeket is tartalmazó könyvismertetések és beszámolók is helyet kapnak a lapban.

A beérkezett tanulmányokat két bíráló lektorálja szakmailag. Az idegen nyelvű tanulmányokat anyanyelvi lektor is javítja, nyelvtani és stilisztikai szempontból.

A folyóirat online verziója szabadon letölthető (open access).

ALAPÍTÓ TAGOK

BODZÁSI BALÁZS, JAKAB ÉVA, TÓTH J. ZOLTÁN, TRÓCSÁNYI LÁSZLÓ

FŐSZERKESZTŐ

JAKAB ÉVA ÉS BODZÁSI BALÁZS

OLVASÓSZERKESZTŐ

GIOVANNINI MÁTÉ

SZERKESZTŐBIZOTTSÁG TAGJAI

BOÓC ÁDÁM (KRE), FINKENAUER, THOMAS (TÜBINGEN), GAGLIARDI, LORENZO (MILANO), JAKAB ANDRÁS DSc (SALZBURG), SZABÓ MARCEL (PPKE), MARTENS, SEBASTIAN (PASSAU), THÜR, GERHARD (AKADÉMIKUS, BÉCS), PAPP TEKLA (NKE), TÓTH J. ZOLTÁN (KRE), VERESS EMŐD DSc (KOLOZSVÁR)

Kiadó: Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

Székhely: 1042 Budapest, Viola utca 2-4

Felelős Kiadó: TÓTH J. ZOLTÁN

Korrektor: KOHUTH-GALLA ÁGNES

A tipográfia és a nyomdai előkészítés CSERNÁK KRISZTINA (L'Harmattan) munkája

Nyomdai kivitelezés: Prime Rate Zrt., felelős vezető: TOMCSÁNYI PÉTER

Honlap: <https://ajk.kre.hu/index.php/jdi-kezdolap.html>

E-mail: doktori.ajk@kre.hu

ISSN 3057-9058 (Print)

ISSN 3057-9392 (Online)

URL: KRE ÁJK - Studia Iuris

<https://ajk.kre.hu/index.php/kiadvanyok/studia-iuris.html>

A KEDVEZŐBBSÉG ELVE A VISEGRÁDI ORSZÁGOK MUNKAJOGÁBAN

TÓTH KRISTÓF¹

ABSTRACT ■ The aim of this study is to examine the hierarchy of labour law sources in the Visegrad countries from the perspective of the favourability principle. In this context, the types of labour law sources, their relationship to each other, and the place and regulatory role of the employment contract in these systems will be examined. Overall, it can be concluded that Hungary's labour legislation provides the most extensive contractual freedom at both collective and individual level among the Visegrad countries. A common feature, however, is that coverage by collective agreements is considered to be low and collective agreements are mainly concluded at the workplace level. The content of the employment relationship is therefore primarily determined by the statutory law in the Visegrad countries.

ABSZTRAKT ■ Jelen tanulmány célja a visegrádi országok munkajogi jogforrási rendszereinek elemzése a kedvezőbbség elve érvényesülése szempontjából. Ennek keretében vizsgálatra kerülnek a munkajogi jogforrások típusai, azok egymáshoz való viszonya, valamint a munkaszerződés helye, szabályozó szerepe ezen rendszerekben. Összességében megállapítható, hogy a visegrádi országok közül Magyarország munkajogi szabályozása biztosítja a legszélesebb körű szerződési szabadságot mind kollektív, mind individuális szinten. Közös jellemző ugyanakkor, hogy alacsonynak tekinthető a kollektív szerződések általi lefedettségi ráta, illetve a kollektív szerződések elsősorban munkahelyi szinten kerülnek megkötésre. A munkaviszony tartalmát így elsődlegesen a jogszabályok határozzák meg a visegrádi országokban.

KULCSSZAVAK: visegrádi országok, munkajogi jogforrási rendszer, kedvezőbbség elve, szerződési szabadság

1. BEVEZETŐ

A nyugat-európai országok munkajogi kultúrájában kiemelt jelentőséggel és hosszú múltra visszatekintő jogalkotási és jogalkalmazási hagyományokkal rendelkezik a kedvezőbbség elve („Günstigkeitsprinzip”, „favourability principle”

¹ PhD hallgató, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola.

stb.)² Ugyanakkor, szemben a nyugat-európai államokkal, a visegrádi országokban, vagyis Magyarországon, Lengyelországban, Szlovákiában és Csehországban a kedvezőbbség elve a második világháború végétől egészen a rendszerváltásig nem érvényesülhetett. Ezen államokban a szocialista időszakban a munkajog szinte teljes mértékben kógens jelleggel került szabályozásra, így a munkajogi kódexektől – főszabályként – sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhetett el, még a munkavállaló javára sem.³ 1989-et követően ezen országok létrehozták a munkajogi jogforrások új, a piacgazdaság viszonyainak megfelelő rendszerét⁴, melynek fő rendezőelve – a kógenia helyett – nyugat-európai mintára a kedvezőbbség elve lett.⁵

Jelen tanulmány célja a visegrádi országok munkajogi jogforrási rendszereinek elemzése az említett elv érvényesülése tekintetében. Ennek keretében vizsgálatra kerülnek ezen „posztiszocialista” államok munkajogi jogforrásainak típusai, azok egymáshoz való viszonya, valamint a munkaszerződés helye, szabályozó szerepe ezen rendszerekben. Elsősorban a lengyel munkajogi jogforrási hierarchia kerül részletesebben elemzésre, ugyanakkor a téma kontextusában (illusztratív jelleggel) bemutatásra kerül Szlovákia, illetve Csehország szabályozása is, valamint a témakör főbb pontjainak összehasonlítása Magyarországi munkajogi jogforrási rendszerével.

2. A KEDVEZŐBBSÉG ELVE A LENGYEL MUNKAJOGBAN

2.1. Történeti előzmények

A második világháború végét követően Magyarországhoz hasonlóan Lengyelország is szovjet érdekszférába került, így ezen két országban a szocialista időszakban a munkajog szabályozása hasonló alapelveken nyugodott és hasonló folyamatok mentek végbe.⁶ Mivel a szovjet jogelmélet a munkajogot a polgári

² BERKE GYULA: Adalékok a munkavállaló javára való eltérés kérdéséhez. In: PÁL LAJOS – PETROVICS ZOLTÁN (szerk.): *Visegrád 16.0. A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer, 2019, 108–131. 126.

³ TRÓCSÁNYI LÁSZLÓ: *A munkajogviszony alapkérdései az európai szocialista országok jogában*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1978. 173.

⁴ PRUGBERGER TAMÁS – NÁDAS GYÖRGY: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Budapest, Wolters Kluwer, 2014. 47.

⁵ TAMÁS GYULAVÁRI – EMANUELE MENEGATTI: Who Regulates Employment? Trends in the Hierarchy of Labour Law Sources. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1/2022, 31–52. 46.

⁶ PRUGBERGER – NÁDAS 2014, 45.

jogtól teljesen független, önálló jogágnak tekintette⁷, így 1945-től Lengyelországban is megindult a munkajog mint önálló jogág megteremtése és annak joganyagának egységes kódexbe foglalása. Ezen folyamat eredményeként 1974-ben kihirdetésre került a lengyel Munka Törvénykönyve (Labour Code of 26 June 1974., a továbbiakban: lengyel Mt.).⁸ A szocialista alapelveknek megfelelően a törvénykönyv célja a központi tervutasításos rendszer igényeinek kiszolgálása volt, így a munkajog alapvetően kógens jelleggel került szabályozásra. Ebből következően a munkaviszony mind individuális, mind kollektív feleinek szerződési szabadsága szinte teljes mértékben korlátozott volt, mivel a lengyel Mt. – főszabályként – eltérést nem engedő módon határozta meg a munkaviszony tartalmi elemeit, melyektől még a munkavállaló javára sem lehetett eltérni.⁹

A rendszerváltást követően a lengyel munkajog jelentős változáson ment keresztül, melynek során megtörtént a központi tervgazdaságból a demokráciába és a piacgazdaságba való átmenet, illetve a lengyel (munka)jognak az Európai Unió normáihoz való igazítása.¹⁰ Ezen folyamat során 1997-ben kihirdetésre került a Lengyel Köztársaság Alkotmánya (The Constitution of the Republic of Poland of 2nd April, 1997., a továbbiakban: lengyel Alkotmány), valamint a lengyel Mt. több alkalommal jelentősen módosításra került, amely létrehozta a munkajogi jogforrások új rendszerét és a munkaszerződés helyét ezen jogforrási rendszerben.¹¹

2.2. Munkajogi jogforrások

A lengyel jogforrási hierarchia csúcsán a lengyel Alkotmány áll, amely deklarálja az általánosan kötelező erejű jogforrások („sources of universally binding law”) körét az alábbiak szerint: Alkotmány, törvények, ratifikált nemzetközi egyezmé-

⁷ PRUGBERGER TAMÁS – SZALMA JÓZSEF: A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk. *Gazdaság és Jog*, 2012/10. szám, 14–17. 15.

⁸ ŁUKASZ PISARCZYK: Collective Bargaining in the Shadow of Legislation. Labour Law Sources in Poland. In: TAMÁS GYULAVÁRI – EMANUELE MENEGATTI (szerk.): *The Sources of Labour Law*. The Netherlands, Kluwer Law International B.V., 2020, 281–298. 283.

⁹ ERIKA KOVÁCS – NIKITA LYUTOV – LESZEK MITRUS: Labor law in transition. From a centrally planned to a free market economy in Central and Eastern Europe. In: MATTHEW W. FINKIN – GUY MUNDLAK (szerk.): *Comparative Labor Law*. Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2015, 403–439. 407.

¹⁰ PISARCZYK 2020, 282.

¹¹ Bár a lengyel kormány 2002-ben és 2016-ban kodifikációs bizottságokat nevezett ki egy új munkajogi kódex megalkotása céljából, azonban ezen rekodifikációs kísérletek nem bizonyultak sikeresnek (PISARCZYK 2020, 284.).

nyek és rendeletek.¹² Ezen jogforrások közül kiemelt jelentőséggel rendelkezik a lengyel Mt., amely meghatározza a munkajogi jogforrásokat. A kódex 9. cikk 1. §-a alapján a munkajogi jogforrások két fő csoportra oszthatók: jogszabályok (elsősorban a lengyel Mt., illetve a munkavállalók és a munkáltatók jogait és kötelességeit meghatározó egyéb jogszabályok¹³), valamint autonóm („autonomous”) jogforrások. Az autonóm jogforrások közös jellemzője, hogy azok nem egy állami hatóságtól származnak, hanem a munkaviszony kollektív felei vagy a munkáltató egyoldalúan hozza létre.¹⁴ E körbe tartoznak a kollektív munkaszerződések, törvényen alapuló egyéb kollektív szerződések, valamint a munkaviszonyban álló felek jogait és kötelességeit meghatározó munkáltatói szabályzatok.¹⁵

A lengyel munkajog tehát – a magyar szabályozástól eltérően – megkülönbözteti az ún. tipikus kollektív munkaszerződést („collective labour agreement”), valamint a törvényen alapuló egyéb, ún. atipikus kollektív szerződést („atypical collective agreement”). Kollektív munkaszerződést kizárólag szakszervezetek (szakszervezeti szövetségek) köthetnek a munkáltatóval (munkáltatói szervezetekkel), melyek a munkaviszonnyal kapcsolatos kérdések széles körét szabályozhatják, így például a munka- és bérfeltételeket, a szerződő felek jogait és kötelezettségeit stb.¹⁶ A lengyel Mt. továbbá megkülönbözteti a munkahelyi szintű kollektív szerződést („enterprise collective labour agreement”) és a több munkáltatóra vonatkozó kollektív szerződést („multi-enterprise collective labour agreement”), melyek lehetnek iparági, regionális vagy országos szintűek.¹⁷ A tipikus kollektív munkaszerződéssel szemben az atipikus kollektív szerződések törvény által kifejezetten megjelölt esetekben és tárgykörökben köthetők. Ezen típusú szerződések célja, hogy lehetővé tegyék a szociális párbeszédet olyan rendkívüli körülmények esetén, amikor nincs lehetőség a kollektív munkaszerződés megkötéséhez szükséges tárgyalások lefolytatására.¹⁸ Az atipikus kollektív szerződést a munkáltató szintén a szakszervezettel, illetve ahol nincs szakszervezet, ott az adott munkáltatónál elfogadott szabályok szerint megválasztott munkavállalói

¹² Lengyel Alkotmány 87. cikk (1) bekezdés.

¹³ Pl. Act of 23 May 1991 on the settlement of collective labour disputes.; Act of 10 October 2002 on minimum wage.

¹⁴ MICHAŁ BARAŃSKI: Poland – Employment relationship from the perspective of individual, collective labor law and EU law. In: NÓRA JAKAB (szerk.): *Fundamentals of labor law in Central Europe*. Miskolc-Budapest, Central European Academic Publishing, 2022, 163–182. 167.

¹⁵ Lengyel Mt. 9. cikk 1. §.

¹⁶ PISARCZYK 2020, 287.

¹⁷ LESZEK MITRUS: Relationship between statutory law, collective agreement and employment contract. The case of Poland. 2013. 5. https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/leszek_mitrus.pdf.

¹⁸ PISARCZYK 2020, 287.

képviselőkkel köteles meg tárgyalni.¹⁹ Az atipikus kollektív szerződések különböző célokat szolgálhatnak, így például a munkavállalók védelmét csoportos létszámleépítés esetén, a munkaviszony rugalmasabbá tételét (főként a munkaidő terén), valamint a munka- és bérfeltételek átmeneti lerontását.²⁰

A munkajog autonóm forrásainak másik kategóriáját a munkáltató által egyoldalúan kiadott belső jogi aktusok („internal acts issued by employer”) alkotják, melyeknek két fő típusa a munkaszabályzat („work regulation”), és a javadalmazási szabályzat („remuneration regulation”).²¹ A munkaszabályzat a munkavégzés szervezeti rendjével összefüggő rendelkezéseket tartalmazhat, melynek keretében meghatározhatja például a munkahelyi jelenlét és távollét igazolásának szabályait, a munkaidő-beosztást, munkavédelmi előírásokat stb.²² Javadalmazási szabályzatot a legalább húsz munkavállalót foglalkoztató, kollektív szerződés hatálya alá nem tartozó munkáltató köteles kiadni, amely szabályozhatja a munka díjazásának feltételeit, valamint a munkavégzéssel kapcsolatos egyéb juttatásokat (például utazási költségtérítés).²³

2.3. A munkajogi jogforrási hierarchia szabályai

A munkajogi jogforrások hierarchiája tehát az alábbiak szerint épül fel: általánosan kötelező jogszabályok, tipikus és atipikus kollektív szerződések, valamint a munkáltató által kiadott belső jogi aktusok. A lengyel Mt. alapján a munkajogi jogforrási hierarchia fő rendező elve a kedvezőbbség elve, mely szerint a jogforrási hierarchiában alacsonyabb szintű szabályok nem lehetnek kedvezőtlenebbek a munkavállalókra nézve, mint a magasabb szinten elhelyezkedő szabályok.²⁴ Ezen elv alapján tehát a hierarchiában alacsonyabb rangú, de a munkavállaló számára kedvezőbb rendelkezés elsőbbséget élvez a magasabb szinten elhelyezkedő sza-

¹⁹ Ugyanakkor egyes atipikus kollektív szerződéseket kizárólag a szakszervezettel lehet meg tárgyalni.

²⁰ PISARCZYK 2020, 287–289.

²¹ MITRUS 2013, 8–9.

²² A munkaszabályzatot a szakszervezettel kötött megállapodásban kell meghatározni. Ha a felek által meghatározott határidőn belül nem születik megállapodás a munkaszabályzatról, vagy ha a munkahelyen nincs szakszervezet, abban az esetben a szabályzatot a munkáltató egyoldalúan állapítja meg. Ugyanakkor munkaszabályzat kiadása nem szükséges, ha a szabályzatra vonatkozó kérdésekről kollektív szerződés rendelkezik, vagy ha a munkáltató húsznál kevesebb munkavállalót foglalkoztat (lengyel Mt. 104 – 104³ cikkek).

²³ Amennyiben a munkáltatónál van szakszervezet, akkor a munkáltatónak a szakszervezettel kell megállapodnia a javadalmazási szabályokról. A szabályzat mindaddig hatályban marad, amíg a munkavállalók nem kerülnek kollektív szerződés hatálya alá (lengyel Mt. 77² cikk).

²⁴ Lengyel Mt. 9. cikk. 2–3. §.

bályhoz képest.²⁵ Ebből következően, egyrészt a munkajog autonóm forrásai nem lehetnek kedvezőtlenebbek a munkavállalók számára, mint az általánosan kötelező jogszabályi rendelkezések. Másrészt a munkahelyi szintű kollektív szerződés nem lehet kedvezőtlenebb a több munkáltatóra vonatkozó (iparági, ágazati, országos szintű) kollektív szerződésnél. Harmadrészt a munkáltató egyoldalú aktusai nem ronthatják a munkavállalók helyzetét a jogszabályi és a kollektív szerződésekből eredő normákhoz képest.²⁶

A kollektív szerződés és a lengyel Mt. relációjában tehát – a magyar szabályozástól eltérően – a relatív diszpozitivitás főszabálya érvényesül. Ugyanakkor az elmúlt időszakban a lengyel munkajogban is megfigyelhető a munkajog rugalmasítására irányuló jogalkotói törekvés, ezzel összefüggésben pedig a kedvezőbbség elvének bizonyos szintű korlátozása.²⁷ Ezen flexibilizációs tendencia („flexibilisation tendency”) a 2000-es évek elejétől jellemzi a lengyel munkajogot, melynek keretében a lengyel Mt. több alkalommal módosításra került. Ezen módosításokat a különböző gazdasági válságok indukálták, a jogalkotó célja pedig az volt, hogy lehetővé tegye a munkaviszony kollektív felei számára a munkafeltételek aktuális helyzetükhöz való igazítását a gazdasági nehézségek elkerülése vagy leküzdése érdekében. Ezen folyamat két következménnyel járt. Egyrészt bővült azon jogintézmények köre, melytől tipikus kollektív munkaszerződés akár a munkavállaló hátrányára is eltérhet. E körben példaként említhető azon szabály, mely szerint a naptári évenként elrendelhető rendkívüli munkaidő maximális mértékét (százötven óra) kollektív munkaszerződés emelheti.²⁸ Továbbá, gyarapodott azon törvényi felhatalmazások és tárgykörök esete is, melyek vonatkozásában atipikus kollektív szerződések köthetők.²⁹ E körben például az atipikus kollektív szerződés átmenetileg leronthatja a munka- és bérfeltételeket. A lengyel Mt. felhatalmazása alapján, amennyiben a munkáltató pénzügyi helyzete indokolja, a munkáltató és a szakszervezet olyan megállapodást köthet, amely felfüggesztheti a kollektív munkaszerződés (akár több munkáltatóval kötött kollektív szerződés) és a munkáltató által kiadott belső aktusok rendelkezéseit. Továbbá, ha a kollektív szerződés hatálya alá nem tartozó, vagy húsznál kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltató pénzügyi helyzete indokolja, megállapodás köthető az egyéni

²⁵ EWELINA KUMOR-JEZIERSKA: Employee favourability principle. In: KRZYSZTOF W. BARAN (szerk.): *Principles of Polish Labour Law*. Warszawa, Wydawnictwo, C.H. Beck, 2018, 84–90. 88.

²⁶ PISARCZYK 2020, 293.

²⁷ TAMÁS GYULAVÁRI – EMANUELE MENEGATTI: Introduction. Recent Trends in the Hierarchy of Labour Law Sources. In: TAMÁS GYULAVÁRI – EMANUELE MENEGATTI (szerk.): *The Sources of Labour Law*. The Netherlands, Kluwer Law International B.V., 2020, 1–14. 7.

²⁸ Lengyel Mt. 151. cikk.

²⁹ PISARCZYK 2020, 293–294.

munkaszerződésekből eredő munka- és bérfeltételek ideiglenes lerontásáról. A munkáltató ezen atipikus szerződéseket főszabályként a szakszervezettel köteles megkötni³⁰, melyek legfeljebb három évig lehetnek hatályban.³¹

2.4. A munkaszerződés szabályozó szerepe

A lengyel Mt. alapján – a magyar munkajogi szabályozáshoz hasonlóan – a munkaszerződés és a munkajogi források közötti kapcsolat tekintetében is a kedvezőbbség elvének főszabálya érvényesül. A kódex 18. cikkének 1. §-a szerint a munkaszerződés rendelkezései nem lehetnek kedvezőtlenebbek a munkavállaló számára, mint a munkajogi jogforrások. A kedvezőbbség elvébe ütköző szerződéses kikötés érvénytelennek minősül és helyette a munkajogi jogforrás megfelelő rendelkezése alkalmazandó.³² A munkaviszony feleinek szerződési szabadsága tehát korlátozott, mivel a munkaszerződés a lengyel Mt.-től, illetve a munkajog autonóm forrásaitól főszabály szerint csak a munkavállaló javára térhet el. A kódex ugyanakkor meghatároz néhány olyan jogintézményt is, melyek kivételnek minősülnek a kedvezőbbség elve alól. A lengyel Mt. alapján bizonyos jogintézmények kógens természetűek, melyektől még a munkavállaló előnyére sem lehet eltérni.³³ A törvény továbbá rendelkezik néhány diszpozitív szabályról is, melyektől akár a munkavállaló hátrányára is eltérhet a felek megállapodása. E körbe sorolható például a lengyel Mt.-ben rögzített azon szabály, mely szerint a naptári évenként elrendelhető rendkívüli munkaidő maximális mértékét (százötven óra) munkaszerződés emelheti, de csak abban az esetben, ha a munkáltató nem tartozik kollektív szerződés hatálya alá, vagy nem köteles munkaszabályzatot kiadni.³⁴

Mindazonáltal, ahogy azt GYULAVÁRI TAMÁS és EMANUELE MENEGATTI is kiemelik a Lengyelország és Magyarország munkajogi jogforrási rendszerét (is) elemző tanulmányukban, a jelenlegi magyar munkajogi tendenciától eltérően a lengyel munkajogra nem jellemző az individuális autonómia bővítésére irányuló

³⁰ Ha a munkáltatónál szakszervezet nem működik, a megállapodást a munkáltató és a munkavállalóknak a munkáltató által elfogadott szokásos módon választott képviselői kötik meg.

³¹ Lengyel Mt. 9¹, 23^{1a}, 241²⁷ cikkek.

³² A munkaszerződés ezen szabályba ütköző érvénytelen kikötése tehát nem teszi érvénytelenné az egész munkaszerződést. Ebben az esetben a munkavállaló számára kedvezőbb munkajogi rendelkezés a törvény erejénél fogva a munkaszerződés érvénytelen rendelkezésének helyébe lép (KUMOR–JEZERSKA 2018, 85.).

³³ Például a lengyel Mt. 291. cikkében meghatározott hároméves elévülési határidőt a munkaszerződés nem rövidítheti vagy hosszabbíthatja.

³⁴ Lengyel Mt. 151. cikk 3–4. §.

jogpolitikai szándék.³⁵ A lengyel Mt. tehát csak rendkívül szűk körben tartalmaz diszpozitív jellegű szabályokat a felek megállapodása tekintetében. Bár a lengyel jogirodalom is utal arra, hogy a szerződési szabadság jogalkotó általi tágítása bizonyos rövid távú előnyökkel is járhat³⁶, ugyanakkor az alá-fölérendeltségi viszony okán (a munkavállalók védelme érdekében) nem indokolt a kedvezőbbség elvének csorbitása az individuális munkaviszonyban.³⁷ A lengyel többségi jogirodalmi álláspont szerint a munkajog rugalmasítása sokkal inkább kollektív felek szintjén lenne indokolt, mivel a jelenleg érvényesülő relatív diszpozitivitás főszabályából eredően a munkáltatók nem érdekeltek kollektív szerződések megkötésében.³⁸ Továbbá – a többi posztszocialista országhoz hasonlóan – Lengyelországban történelmi okok miatt a kollektív alku demokratikus intézménye csak a rendszerváltást követően tudott kialakulni, így az nem rendelkezik hosszú múltra visszatekintő hagyományokkal.³⁹ Mindezekből következően, Magyarországhoz hasonlóan Lengyelországban is alacsony a kollektív szerződések általi lefedettségi ráta, illetve a kollektív szerződések elsősorban munkahelyi szinten kerülnek megkötésre.⁴⁰ A munkaviszony tartalmát így elsődlegesen a jogszabályok határozzák meg.⁴¹

3. A KEDVEZŐBBSÉG ELVE A SZLOVÁK ÉS A CSEH MUNKAJOGBAN

A visegrádi négyek másik két országában, Csehországban és Szlovákiában is hasonló történelmi folyamatok mentek végbe, mint Magyarországon és Lengyelországban. A szocialista elveknek megfelelően az 1965-ben kihirdetett csehszlovák Munka Törvénykönyve (The Labour Code No. 65/1965 Coll.) – a többi kelet-közép-európai államhoz hasonlóan – alapvetően kógens jelleggel szabályozta a munkajogot mind kollektív, mind individuális szinten. Az 1989-es forradalmat,

³⁵ GYULAVÁRI – MENEGATTI 2020, 12–13.

³⁶ A munkajog rugalmasítása rövid távon hozzájárulhat például a foglalkoztatás növeléséhez, mivel a munkáltatók a rugalmas szabályok kihasználásával a foglalkoztatás feltételeit a változó piaci helyzetekhez tudják igazítani: MICHAŁ SEWERYŃSKI: Contract and labour relations. The Polish case. *Managerial Law*, 3-4/2003, 119–134. 126.

³⁷ SEWERYŃSKI 2003, 129–130; PISARCZYK 2020, 296; MITRUS 2013, 13.

³⁸ SEWERYŃSKI 2003, 131; MITRUS 2013, 6.

³⁹ JAN CZARZASTY: Collective bargaining in Poland. A near-death experience. In: TORSTEN MÜLLER – KURT VANDAELE – JEREMY WADDINGTON (szerk.): *Collective bargaining in Europe. Towards an endgame*. Volume II. Brussels, ETUI aisbl, 2019, 465–481. 465.

⁴⁰ TAMÁS GYULAVÁRI – LUKASZ PISARCZYK: Populist Reforms in Hungary and Poland. Same Song, Different Melodies. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1/2023, 49–70. 59–60.

⁴¹ MITRUS 2013, 12.

illetve Csehszlovákia 1993-ban bekövetkezett felbomlását követően létrejött két utódállamban, Csehországban és Szlovákiában szintén megtörtént a központi tervgazdaságra épülő rendszer átalakítása, illetve a későbbiekben az Európai Unióhoz való csatlakozás. Ezen folyamat során a munkajogi szabályozás is jelentős változásokon ment keresztül, melynek során mindkét államban kihirdetésre került az új Munka Törvénykönyve, amely létrehozta a munkajogi jogforrások új, a piacgazdaság követelményeinek megfelelő rendszerét.⁴² Ezen törvénykönyvek egyik közös jellemzője, hogy a relatív diszpozitivitás főszabályát jelölik meg a jogforrási hierarchia rendező elveként.

A szlovák Munka Törvénykönyve (Labour Code Slovak Republic No. 311/2001 Coll., a továbbiakban: szlovák Mt.) 1. § (6) bekezdése szerint a szlovák Mt. vagy más munkajogi előírás tiltó rendelkezése hiányában a munkajogi viszonyok során a foglalkoztatás és a munka feltételeit a munkavállaló vonatkozásában a szlovák Mt.-ben vagy más munkajogi előírásban foglaltaknál kedvezőbben lehet alakítani, ha a rendelkezések jellege nem zárja ki az ezektől való eltérést. A kedvezőbbség elve alapján, a szlovák munkajogi jogforrási hierarchia csúcsán a szlovák Mt., illetve egyéb jogszabályok helyezkednek el, melyek a munkavállalókat megillető minimális védelmi szintről rendelkeznek. A következő szinten az ún. magasabb szintű kollektív szerződés („higher-level collective agreement”) található, amelynek a jogszabálynál magasabb fokú védelmet szükséges garantálnia. A hierarchiában ezt követi a vállalati szintű kollektív szerződés, amelynek a jogszabálynál, valamint a magasabb szintű kollektív szerződésnél szélesebb körű jogokat szükséges biztosítani.⁴³ Végül a legszélesebb körű védelmet a munkaszerződésnek kell garantálnia a munkavállaló számára.⁴⁴

⁴² KRISTINA KOLDINSKÁ: Czech and Slovak Labour Law — Protective or Liberal? Labour Law from the Split of Czechoslovakia to post-EU Accession. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 3/2008, 397–421. 397–400.

⁴³ A kollektív tárgyalásról szóló törvény (Act 2/1991 Coll.) 2. § (3) bekezdése alapján a kollektív szerződések az alábbi típusokra oszthatók:

- a) munkahelyi szintű kollektív szerződést („company collective agreement”), amelyet a szakszervezeti szerv és a munkáltató köt;
- b) magasabb szintű kollektív szerződés („collective agreement of a higher degree”), amelyet a magasabb szintű szakszervezeti szerv és a munkáltatók szervezete vagy szervezetei kötnek, illetve
- c) magasabb szintű kollektív szerződés („collective agreement of a higher degree”), amelyet a magasabb szintű szakszervezeti szerv vagy szervek és az állam mint munkáltató köt (például a közszolgáltatásra vonatkozóan).

⁴⁴ MARCEL DOLOBÁČ: Slovakia. Traditions and New Challenges of Labor Law. In: Nóra JAKAB (szerk.): *Fundamentals of labor law in Central Europe*. Miskolc-Budapest, Central European Academic Publishing, 2022, 37–56. 50–51.

A cseh Munka törvénykönyve (Labour Code No. 262/2006 Coll., a továbbiakban: cseh Mt.) szintén a kedvezőbbség elvét jelöli meg a jogforrási hierarchia rendező szabályaként.⁴⁵ A törvény 4a. §-a alapján kollektív szerződés, illetve a felek megállapodása nem szabályozhatja kedvezőtlenebbül a munkavégzés feltételeit a cseh Mt.-ben foglaltaknál. A különböző szintű kollektív szerződések⁴⁶ viszonylatában szintén a relatív diszpozitivitás főszabálya érvényesül, vagyis az alacsonyabb szintű kollektív szerződés nem szabályozhatja kedvezőtlenebbül a munkafeltételeket, mint a magasabb szintű.⁴⁷

Megállapítható tehát, hogy mind a szlovák, mind a cseh Mt. – a lengyel szabályozáshoz hasonlóan – a relatív diszpozitivitás főszabályát jelölik meg fő rendező elvként a kollektív szerződés és a munkajogi kódex relációjában. Ugyanakkor mindkét törvénykönyv tartalmaz néhány diszpozitív jellegű szabályt is, így például lehetővé teszik, hogy bizonyos feltételek fennállása esetén kollektív szerződés meghosszabbítsa az egyenlőtlen munkaidő-beosztás törvényben rögzített maximális mértékét.⁴⁸ A felek megállapodása és a munkajogi kódex relációjában szintén a relatív diszpozitivitás főszabálya érvényesül. Ugyanakkor e tekintetben is mindkét törvénykönyv rendelkezik néhány diszpozitív jellegű jogintézménnyről, főként a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályozás területén.⁴⁹ E körben említhető például a szlovák Mt. azon szabálya, mely alapján a munkáltató által elrendelhető hetente legfeljebb nyolc, naptári évenként pedig legfeljebb száz óra terjedelmű készenléti időt a felek megállapodása megemelheti.⁵⁰ Példaként említhető továbbá a szlovák Mt. azon szabálya is, mely szerint a felek megállapodása alapján a munkáltató a szabadságot úgy is kiadhatja, hogy a munkavállaló – a törvényben rögzített főszabálytól eltérően – az adott évben nem mentesül egy alkalommal, legalább egybefüggő két hétre a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól.⁵¹ Hasonlóan diszpozitív jellegű a cseh Mt. azon szabálya, mely szerint a munkáltató által naptári évenként elrendelhető

⁴⁵ MARTIN ŠTEFKO: The principle of favour in Czech collective labour law. *The Lawyer Quarterly*, 3/2017, 173–179. 173.

⁴⁶ A cseh Mt. 23. § (3) bekezdése alapján a kollektív szerződések az alábbi típusokra oszthatók: a) munkahelyi szintű kollektív szerződés („company collective agreement”), melyet a munkáltató vagy több munkáltató és a szakszervezet vagy több szakszervezet köt, illetve b) magasabb szintű kollektív szerződés („higher-level collective agreement”), melyet egy vagy több munkáltatói szervezet és egy vagy több szakszervezeti szervezet köt.

⁴⁷ Cseh Mt. 27. § (1) bekezdés.

⁴⁸ Szlovák Mt. 87. § (2) bekezdés, cseh Mt. 78. § (1) bekezdés m) pont.

⁴⁹ STEFAN CLAUWAERT – ISABELLE SCHÖMANN: The Crisis and National Labour Law Reforms. A Mapping Exercise. *European Labour Law Journal*, 1/2012, 54–69. 59–60.

⁵⁰ Szlovák Mt. 96. § (7) bekezdés.

⁵¹ Szlovák Mt. 111. § (5) bekezdés.

százötven óra rendkívüli munkaidő mértékét a felek megállapodása megemelheti.⁵² Szintén e körben említhető a cseh Mt. azon rendelkezése is, melynek értelmében a felek megállapodása eltérhet a szabadság kiadására vonatkozó azon szabálytól, mely szerint a szabadságot úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló évente egy alkalommal, legalább két hétre mentesül a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól.⁵³

Fontos ugyanakkor kiemelni, hogy a fenti példákhoz hasonló diszpozitív természetű jogintézményeket mindkét törvénykönyv csak rendkívül szűk körben tartalmaz, mivel – a lengyel tendenciához hasonlóan – a szlovák és a cseh munkajogra szintén nem jellemző az individuális autonómia bővítésére irányuló jogalkotói szándék. Ezen megállapításra jutott például Gyulavári Tamás és Emg anuele Menegatti, akik a kelet-közép-európai országok munkajogi jogforrási rendszereit összehasonlító tanulmányukban a szerződési szabadság növelésére irányuló tendencia tekintetében csak Magyarországot emelik ki.⁵⁴ JAKAB NÓRA e tekintetben szintén csak a magyar szabályozást említi ezen országok munkajogi jogforrási rendszerét elemző tanulmányában.⁵⁵

Szintén közös jellemző, hogy Szlovákiában és Csehországban is alacsonynak tekinthető a kollektív szerződések általi lefedettségi ráta, illetve a kollektív szerződések elsősorban munkahelyi szinten kerülnek megkötésre.⁵⁶ Mindezekből következően – hasonlóan Magyarországhoz és Lengyelországhoz – a munkaviszony tartalmát elsődlegesen a jogszabályok határozzák meg ezen országokban is.⁵⁷

4. KONKLÚZIÓ

A lengyel, a szlovák, illetve a cseh Mt. a kedvezőbbség elvét jelölik meg a jogforrási hierarchia főszabályaként mind kollektív, mind individuális szinten. Ezen országokban tehát a felek megállapodása és a kollektív szerződés is – eltérően a magyar szabályozástól – főszabályként csak a munkavállaló javára térhet el a munkajogi kódexektől. Bár ezen törvénykönyvek szűk körben rendelkeznek disz-

⁵² Cseh Mt. 93. § (2)–(3) bekezdések.

⁵³ Cseh Mt. 217. § (1) bekezdés.

⁵⁴ GYULAVÁRI – MENEGATTI 2022, 45–47; 51.

⁵⁵ NÓRA JAKAB: Central European Reality of Labor Law – A Comparative Chapter. Fundamentals of Labor Law. In: NÓRA JAKAB (szerk.): *Fundamentals of labor law in Central Europe*. Miskolc-Budapest, Central European Academic Publishing, 2022, 227–251. 239–244.

⁵⁶ MARTA KAHANCOVÁ – MONIKA MARTÍŠKOVÁ: Strengthening legislation, weakening collective bargaining? Two faces of trade union strategies in Czechia and Slovakia. *European Journal of Industrial Relations*, 1/2023, 63–81. 68.

⁵⁷ GYULAVÁRI – MENEGATTI 2022, 45.

pozitív jellegű szabályról is a felek megállapodása tekintetében, Lengyelország, Szlovákia, illetve Csehország munkajogi szabályozását – a magyar munkajogi tendenciától eltérően – nem jellemzi az individuális autonómia bővítésére irányuló jogpolitikai szándék. Mindebből következően megállapítható, hogy a visegrádi országok közül Magyarország munkajogi szabályozás biztosítja a legszélesebb körű szerződési szabadságot mind kollektív, mind individuális szinten. Közös jellemző ugyanakkor ezen országok tekintetében, hogy alacsonynak tekinthető a kollektív szerződések általi lefedettségi ráta, illetve a kollektív szerződések elsősorban munkahelyi szinten kerülnek megkötésre. A munkaviszony tartalmát így elsődlegesen a jogszabályok határozzák meg a visegrádi országokban.

IRODALOMJEGYZÉK

- BERKE GYULA: Adalékok a munkavállaló javára való eltérés kérdéséhez. In: PÁL LAJOS – PETROVICS ZOLTÁN (szerk.): *Visegrád 16.0. A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer, 2019, 108–131.
- ERIKA KOVÁCS – NIKITA LYUTOV – LESZEK MITRUS: Labor law in transition. From a centrally planned to a free market economy in Central and Eastern Europe. In: MATTHEW W. FINKIN – GUY MUNDLAK (szerk.): *Comparative Labor Law*. Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2015, 403–439.
- EWELINA KUMOR-JEZIERSKA: Employee favourability principle. In: KRZYSZTOF W. BARAN (szerk.): *Principles of Polish Labour Law*. Warszawa, Wydawnictwo, C.H. Beck, 2018, 84–90.
- JAN CZARZASTY: Collective bargaining in Poland. A near-death experience. In: TORSTEN MÜLLER – KURT VANDAELE – JEREMY WADDINGTON (szerk.): *Collective bargaining in Europe. Towards an endgame*. Volume II. Brussels, ETUI aisbl, 2019, 465–481.
- KRISTINA KOLDINSKÁ: Czech and Slovak Labour Law – Protective or Liberal? Labour Law from the Split of Czechoslovakia to post-EU Accession. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 3/2008, 397–421.
- LESZEK MITRUS: Relationship between statutory law, collective agreement and employment contract. The case of Poland. 2013. 5. https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/leszek_mitrus.pdf.
- ŁUKASZ PISARCZYK: Collective Bargaining in the Shadow of Legislation. Labour Law Sources in Poland. In: TAMÁS GYULAVÁRI – EMANUELE MENEGATTI (szerk.): *The Sources of Labour Law*. The Netherlands, Kluwer Law International B.V., 2020, 281–298.
- MARCEL DOLOBÁČ: Slovakia. Traditions and New Challenges of Labor Law. In: NÓRA JAKAB (szerk.): *Fundamentals of labor law in Central Europe*. Miskolc-Budapest, Central European Academic Publishing, 2022, 37–56.

- MARTA KAHANCOVÁ – MONIKA MARTIŠKOVÁ: Strengthening legislation, weakening collective bargaining? Two faces of trade union strategies in Czechia and Slovakia. *European Journal of Industrial Relations*, 1/2023, 63–81.
- MARTIN ŠTEFKO: The principle of favour in Czech collective labour law. *The Lawyer Quarterly*, 3/2017, 173–179.
- MICHAŁ BARAŃSKI: Poland – Employment relationship from the perspective of individual, collective labor law and EU law. In: NÓRA JAKAB (szerk.): *Fundamentals of labor law in Central Europe*. Miskolc-Budapest, Central European Academic Publishing, 2022, 163–182.
- MICHAŁ SEWERYŃSKI: Contract and labour relations. The Polish case. *Managerial Law*, 3-4/2003, 119–134.
- NÓRA JAKAB: Central European Reality of Labor Law – A Comparative Chapter. Fundamentals of Labor Law. In: NÓRA JAKAB (szerk.): *Fundamentals of labor law in Central Europe*. Miskolc–Budapest, Central European Academic Publishing, 2022, 227–251.
- PRUGBERGER TAMÁS – NÁDAS GYÖRGY: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Budapest, Wolters Kluwer, 2014.
- PRUGBERGER TAMÁS – SZALMA JÓZSEF: A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk. *Gazdaság és Jog*, 2012/10. szám, 14–17.
- STEFAN CLAUWAERT – ISABELLE SCHÖMANN: The Crisis and National Labour Law Reforms. A Mapping Exercise. *European Labour Law Journal*, 1/2012, 54–69.
- TAMÁS GYULAVÁRI – EMANUELE MENEGATTI: Introduction. Recent Trends in the Hierarchy of Labour Law Sources. In: TAMÁS GYULAVÁRI – EMANUELE MENEGATTI (szerk.): *The Sources of Labour Law*. The Netherlands, Kluwer Law International B.V., 2020, 1–14.
- TAMÁS GYULAVÁRI – EMANUELE MENEGATTI: Who Regulates Employment? Trends in the Hierarchy of Labour Law Sources. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1/2022, 31–52.
- TAMÁS GYULAVÁRI – ŁUKASZ PISARCZYK: Populist Reforms in Hungary and Poland. Same Song, Different Melodies. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1/2023, 49–70.
- TRÓCSÁNYI LÁSZLÓ: *A munkajogviszony alapkérdései az európai szocialista országok jogában*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1978.