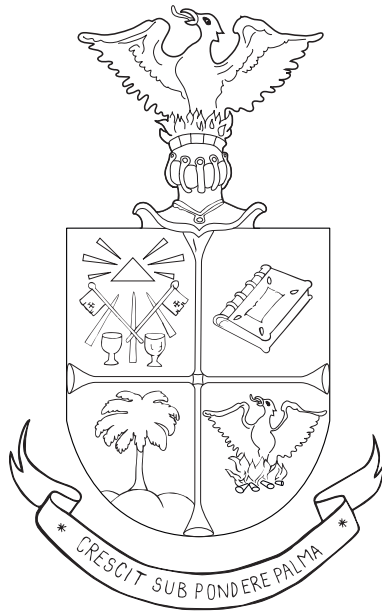


Glossa Iuridica

XI. évfolyam, 1-2. szám



Budapest, 2024

Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar

SZERKESZTŐBIZOTTSÁGI ELNÖK:

Miskolczi Bodnár Péter

A SZERKESZTŐBIZOTTSÁG TAGJAI:

Antalóczy Péter, Birher Nándor, Böcskei Elvira, Bruhács János,
Csáki-Hatalovics Gyula, Cservák Csaba, Czine Ágnes, Dobrocsi Szilvia,
Domokos Andrea, Homicskó Árpád Olivér, Jakab Éva, Köbel Szilvia,
Kukorelli István, Kun Attila, Liviu Radu, Miskolczi Bodnár Péter, Móré Sándor,
Osztovits András, Pulay Gyula, Rixer Ádám, Erik Stenpien, Stipta István,
Szabó Imre, Szalma József, Szuchy Róbert, Tamás András, Tóth András,
Tóth J. Zoltán, Törő Csaba Attila, Trócsányi László, Udvary Sándor

FŐSZERKESZTŐ:

Rixer Ádám

FŐSZERKESZTŐ-HELYETTESEK:

Homicskó Árpád Olivér, Szuchy Róbert, Udvary Sándor

SZERKESZTŐK:

Boóc Ádám, Cservák Csaba, Domokos Andrea, Stipta István

ISSN 2064-6887

Kiadja a Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara

Felelős kiadó: Prof. Dr. Tóth J. Zoltán, dékán

A kiadvány nyomdai munkálatait előkészítette:

Patrocinium Kiadó

A KEDVEZŐBBSÉG ELVE A LENGYEL MUNKAJOGBAN

TÓTH KRISTÓF
PhD-hallgató (KRE ÁJK DI)

Absztrakt

Jelen tanulmány célja a lengyel munkajogi jogforrási rendszer vizsgálata, valamint a témakör főbb pontjainak összehasonlítása Magyarországgal, mint szintén 'poszt-szocialista ország' munkajogi szabályozásával. Bár a lengyel munkajogi jogforrási hierarchia fő rendező elve a 'kedvezőbbség elve', azonban az elmúlt időszakban – a magyar szabályozáshoz hasonlóan – a lengyel munkajogban is megfigyelhető a rugalmasításra irányuló jogalkotói törekvés a kollektív munkajog szintjén, ezzel összefüggésben pedig a kedvezőbbség elvének bizonyos szintű korlátozása a kollektív szerződések tekintetében. Ugyanakkor, a hazai tendenciától eltérően, a lengyel munkajogra nem jellemző a szerződési szabadság növelésére irányuló jogalkotói szándék az individuális munkajog szintjén, így a lengyel Munka Törvénykönyve csak rendkívül szűk körben tartalmaz diszpozitív jellegű szabályokat a felek megállapodása tekintetében.

Kulcsszavak: kedvezőbbség elve, szerződési szabadság, jogforrási rendszer, munkaszerződés

THE FAVOURABILITY PRINCIPLE IN POLISH LABOUR LAW

Abstract

The aim of this study is to examine the statutory hierarchy of the Polish labour law and to compare the main points of the subject with the Hungarian labour regulations, also a 'post-socialist' country. Although the main regulating principle in the Polish labour law hierarchy is the 'favourability principle', recently, however, as in the Hungarian legislation, Polish labour law has also seen a legislative tendency towards flexibility at the level of collective labour law, and in this context a certain degree of limitation of the favourability principle in relation to collective agreements. However, in contrast to the Hungarian tendency, Polish labour law is not characterised by a legislative intention to increase contractual freedom at the level of individual labour law, i.e. the employment contract.

Keywords: favourability principle, freedom of contract, statutory hierarchy, employment contract

1. Bevezető

A nyugat-európai országok munkajogi kultúrájában kiemelt jelentőséggel és hosszú múltra visszatekintő jogalkotási és jogalkalmazási hagyományokkal rendelkezik a *kedvezőbbség elve* ('Günstigkeitsprinzip', 'principle of employee privilege', 'favourability principle' stb.) melynek lényege, hogy a munkaszerződés, illetve a munkajogi jogforrási hierarchiában alacsonyabb szinten elhelyezkedő szabály eltérhet magasabb szinten elhelyezkedő szabálytól, amennyiben az a munkavállaló számára kedvezőbb rendelkezéseket tartalmaz.¹ Ugyanakkor szemben a nyugat-európai országokkal, a kelet-közép-európai régió államaiban, így Lengyelországban is a kedvezőbbség elve a II. világháború végétől egészen a rendszerváltásig nem érvényesülhetett, mivel a szocialista időszakban a munkajog kógens jelleggel került szabályozásra, így a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól főszabály szerint sem felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhetett el, még a munkavállaló javára sem.² 1989-et követően azonban Lengyelország létrehozta a munkajogi jogforrások új, a piactudomány viszonyainak megfelelő rendszerét,³ valamint a munkaszerződés helyét ezen jogforrási hierarchiában, melynek fő rendező elve (a kógenzia helyett) nyugat-európai mintára a kedvezőbbség elve lett.

Jelen tanulmány célja a lengyel munkajogi jogforrási rendszer vizsgálata a kedvezőbbség elvének érvényesülése szempontjából. Ennek keretében elemzésre kerülnek a lengyel munkajogi jogforrások típusai, azok egymáshoz való viszonya, valamint a munkaszerződés helye, szabályozó szerepe ezen rendszerben. A tanulmány célja továbbá a témakör főbb pontjainak összehasonlítása Magyarországra mint szintén 'poszt-szocialista ország' munkajogi szabályozásával, ennek során a főbb hasonlóságok, illetve különbségek feltárása.

1 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, 126.

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

3 PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Budapest, Wolters Kluwer, 2014, 47.

2. Történeti előzmények

Ahogy a bevezetőben említésre került, a II. világháború végét követően Magyarországhoz hasonlóan Lengyelország is a szovjet érdekszférába került, így ezen két országban a szocialista időszakban a munkajog szabályozása hasonló alapelveken nyugodott és hasonló folyamatok mentek végbe.⁴ Mivel a szovjet jogelmélet a munkajogot a polgári jogtól teljesen független, önálló jogágnak tekintette,⁵ 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: LC.), melyben szabályozásra került a munkaszerződés jogintézménye is.⁶ A szocialista alapelvekből következően a törvénykönyv célja alapvetően a központi tervutasításos rendszer igényeinek kiszolgálása volt, így a munkajog kógens jelleggel került szabályozásra. Ebből következően a munkaviszony mind individuális, mind kollektív feleinek szerződési szabadsága szinte teljes mértékben korlátozott volt, mivel az LC. főszabályként eltérést nem engedő módon határozta meg a munkaviszony tartalmi elemeit, melyektől még a munkavállaló ('dolgozó') javára sem lehetett eltérni.⁷ Ezen időszakban a kollektív szerződés lényegében a központi akarat közvetítésére szolgált, a munkaszerződés fő célja pedig a munkaviszony létrehozása volt, annak tartalmát azonban érdemben alakítani nem tudta.⁸

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.⁹ Ezen folyamat során 1997-ben

4 Uo. 45.

5 PRUGBERGER Tamás – SZALMA József: A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk. *Gazdaság és Jog*, 2012/10, 15.

6 Lengyelországban a II. világháborút megelőzően a munkaszerződést egy sajátos magánjogi szerződésnek tekintették, amely a kötelmi jogi törvényben ('Polish Code of Obligations of 1933') került szabályozásra. [PISARCZYK, Łukasz: *Collective Bargaining in the Shadow of Legislation: Labour Law Sources in Poland*. In: GYULAVÁRI Tamás – MENEGATTI, Emanuele (eds.): *The Sources of Labour Law*. h. n., Kluwer Law International BV - The Netherlands, 2020, 283.]

7 SEWERYŃSKI, Michał: Contract and labour relations: the Polish case. *Managerial Law*, 2003, 45 (3-4), 124.

8 KISS György: *A piac és az emberi tényező*. Budapest, Balassi Kiadó, 1995, 35., 39.

9 PISARCZYK i. m. 282.

kihirdetésre került a lengyel Alkotmány (a továbbiakban: Alkotmány),¹⁰ valamint az LC. több alkalommal jelentősen módosításra került, létrehozva a munkajogi jogforrások új rendszerét és a munkaszerződés helyét ezen jogforrási rendszerben.¹¹

3. A lengyel munkajogi jogforrások

A lengyel jogforrási hierarchia csúcsán az Alkotmány áll, amely deklarálja az általánosan kötelező erejű jogforrások ('sources of universally binding law') körét az alábbiak szerint: Alkotmány, törvények, ratifikált nemzetközi egyezmények és rendeletek.¹² Ezen jogforrások közül – a jelen tanulmány szempontjából – kiemelt jelentőséggel rendelkezik az LC., amely meghatározza a munkajogi jogforrásokat. A kódex 9. cikk 1. §-a alapján a munkajogi jogforrások két fő csoportra oszthatók: jogszabályok (elsősorban az LC., 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

10 A Lengyel Köztársaság Alkotmánya ('The Constitution of the Republic of Poland of 2nd April, 1997').

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 i. m. 284.)

12 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 BARAŃSKI, Michał: *Poland: employment relationship from the perspective of individual, collective labor law and EU law*. In: JAKAB, Nóra (ed.): *Fundamentals of labor law in Central Europe*. Miskolc – Budapest, Central European Academic Publishing, 2022, 167.

15 LC. 9. cikk 1. §

széles körét szabályozhatják, így például a munka- és bérfeltételeket, a szerződő felek jogait és kötelezettségeit stb.¹⁶ Az LC. 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 ún. 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 képviselővel köteles megtárgyalni.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, melynek 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,

16 PISARCZYK i. m. 287.

17 MITRUS, Leszek: Relationship between statutory law, collective agreement and employment contract: case of Poland. 5. https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/leszek_mitrus.pdf (2023. 07. 12.)

18 PISARCZYK i. m. 287.

19 Ugyanakkor egyes atipikus kollektív szerződéseket kizárólag a szakszervezettel lehet megtárgyalni.

20 PISARCZYK i. m. 287–289.

21 MITRUS i. m. 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. (LC. 104 – 104³ cikkek.)

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

4. A munkajogi jogforrási hierarchia szabályai

A lengyel 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. Az LC. alapján 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 A kedvezőbbség elve alapján tehát a jogforrási hierarchiában alacsonyabb rangú, de a munkavállaló számára kedvezőbb rendelkezés elsőbbséget élvez a hierarchiában magasabb szinten elhelyezkedő szabályhoz 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 az LC. relációjában tehát – a magyar szabályozástól eltérően²⁷ – 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.²⁸ Ezen 'flexibilizációs

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. (LC. 77² cikk.)

24 LC. 9. cikk. 2–3. §.

25 KUMOR-JEZIERSKA, Ewelina: *Employee favourability principle*. In: BARAN, Krzysztof (ed.): *Principles of Polish Labour Law*. Warszawa, C.H. Beck, 2018, 88.

26 PISARCZYK i. m. 293.

27 A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 277. § (2) bekezdése alapján kollektív szerződés – főszabályként – eltérhet az Mt. Második és Harmadik részétől akár a munkavállaló hátrányára is.

28 GYULAVÁRI Tamás – MENEGATTI, Emanuele: *Introduction: Recent Trends in the Hierarchy of Labour Law Sources*. In: GYULAVÁRI Tamás – MENEGATTI, Emanuele (eds.): *The Sources of Labour Law*. h. n., Kluwer Law International BV – The Netherlands, 2020, 7.

tendencia' ('flexibilisation tendency) a 2000-es évek elejétől jellemzi a lengyel munkajogot, melynek keretében az LC. több alkalommal módosításra került a munkajog 'rugalmasítása' céljából. 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 eredményeként egyrészt nőtt azon jogintézmények köre, ahol tipikus kollektív munkaszerződés akár a munkavállaló hátrányára is eltérhet,²⁹ másrészt nőtt azon törvényi felhatalmazások és tárgykörök esete, melyek vonatkozásában atipikus kollektív szerződések köthetők.³⁰ E körben például az atipikus kollektív szerződés átmenetileg 'leronthatja' a munka- és bérfeltételeket. Az LC. 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 hűsznál kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltató pénzügyi helyzete indokolja, megállapodás köthető az egyéni munkaszerződésekből eredő munka- és bérfeltételek ideiglenes lerontásáról. A munkáltató ezen atipikus szerződéseket főszabályként a szakszervezettel köteles megkötni,³¹ melyek legfeljebb három évig lehetnek hatályban.³²

5. A munkaszerződés szabályozó szerepe

A munkaszerződés nem minősül munkajogi jogforrásnak, mivel nincs általános hatálya, ellentétben a jogszabályokkal és az autonóm forrásokkal.³³ Ugyanakkor a munkaszerződés a munkaviszony keletkeztetésének leggyakoribb módja,³⁴

29 Például az LC. 151. cikke szerint a naptári évenként elrendelhető rendkívüli munkaidő maximális mértékét (150 óra) kollektív munkaszerződés emelheti.

30 PISARCZYK i. m. 293–294.

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

32 LC. 9¹, 23^{1a}, 241²⁷ cikkek.

33 MITRUS i. m. 9.; A többi kelet-közép-európai országhoz, így Magyarországhoz is hasonlóan Lengyelországban a munkaszerződés a rendszerváltást követően a munkajogi kódexben és nem a polgári törvénykönyvben került szabályozásra. (PRUGBERGER – SZALMA i.m. 15.)

34 Az LC. 2. cikke szerint a munkaviszony az alábbi öt jogi aktus egyike alapján jöhet létre: munkaszerződés ('employment contract'), kijelölés ('appointment'), választás ('election'), kinevezés ('nomination'), szövetkezeti munkaszerződés ('co-operative employment contract').

amely alapján a munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy a munkáltató javára és irányítása alatt meghatározott munkát végez, a munkáltató pedig vállalja, hogy a munkavállalót díjazás ellenében foglalkoztatja.³⁵ Az LC. alapján a feleknek a munkaszerződésben meg kell határozniuk a szerződő feleket, a szerződés típusát,³⁶ a szerződés megkötésének időpontját, valamint a munka és a díjazás feltételeit, így különösen a munka típusát, a munkavégzés helyét, a munka díjazását (felsorolva annak elemeit), a munkaidő-beosztást, valamint a munkavégzés kezdetének időpontját.³⁷

Az LC. alapján továbbá – a magyar munkajoghoz hasonlóan³⁸ – 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. Az ezen elvbe ütköző szerződéses kikötések érvénytelenek minősülnek és helyettük a munkajogi jogforrás megfelelő rendelkezései alkalmazandók.³⁹ Az individuális felek szerződési szabadsága tehát korlátozott, mivel a munkaszerződés az LC.-től, illetve a munkajog autonóm forrásaitól főszabály szerint csak a munkavállaló javára térhet el. Ugyanakkor a kódex meghatároz néhány olyan jogintézményt is, melyek kivételnek minősülnek a kedvezőbbség elve alól. Az LC. alapján bizonyos jogintézmények kógens természetűek, melyektől még a munkavállaló előnyére sem lehetséges az eltérés.⁴⁰ A törvény továbbá rendelkezik néhány diszpozitív szabályról is, melyektől akár a munkavállaló hátrányára is eltérhet a munkaszerződés.⁴¹

35 LC. 22. cikk 1. §.

36 Az LC. 25. cikke alapján a munkaszerződések két fő típusra oszthatók: határozatlan idejű szerződés, illetve határozott idejű szerződések (próbaidőre, meghatározott feladat elvégzésének idejére, valamint helyettesítésre kötött szerződések).

37 LC. 29. cikk 1. §.

38 Az Mt. 43. § (1) bekezdése alapján a munkaszerződés az Mt. Második Részétől, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól (jogszabály, kollektív szerződés, üzemi megállapodás, illetve az egyeztető bizottság kötelező határozata) főszabályként csak a munkavállaló javára eltérhet.

39 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-JEZIERSKA i. m. 85.)

40 Például az LC. 291. cikkében meghatározott hároméves elévülési határidőt a munkaszerződés nem rövidítheti vagy hosszabbíthatja.

41 Például az LC 151. cikke szerint a naptári évenként elrendelhető rendkívüli munkaidő maximális mértékét (150 óra) munkaszerződés is emelheti, de csak abban az esetben,

A magyar munkajogi tendenciával ellentétben azonban a lengyel munkajogra nem jellemző a szerződési szabadság növelésére irányuló jogalkotói szándék az individuális munkajog szintjén,⁴² így az LC. csak rendkívül szűk körben tartalmaz diszpozitív jellegű szabályokat. Ennek indoka, hogy a felek közötti alá-fölé rendeltségi viszonyból adódóan a munkavállaló nincs olyan tárgyalási pozícióban, hogy az érdekeit érvényesíteni tudja a munkáltatóval szemben. Bár a jogirodalom is utal arra, hogy a szerződési szabadság növelése rövid távon bizonyos előnyökkel is járhat,⁴³ ugyanakkor az egyenlőtlen alkupozícióból ('unequal bargaining power') következően a munkavállalók védelme érdekében⁴⁴ nem indokolt a kedvezőbbség elvének korlátozása az individuális munkajog szintjén, mivel az hosszú távon veszélyeztetheti a munkajog védelmi funkcióját.⁴⁵ A jogirodalom szerint a munkajog rugalmasítása sokkal inkább a kollektív szerződések szintjén lenne indokolt, ami által az egyenlő alkupozícióban lévő kollektív felek az adott munkáltató (munkáltatók) igényeihez igazodó munkafeltételeket tudnának teremteni.⁴⁶ Jelenleg azonban a relatív diszpozitivitás főszabályából eredően a munkáltatók nem érdekeltek kollektív szerződések megkötésében.⁴⁷ Továbbá – a többi posztoszocialista 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.⁴⁸ Mindezekből következően Magyarországhoz hasonlóan Lengyelországban

ha a munkáltató nem tartozik kollektív szerződés hatálya alá, vagy nem köteles munkaszabályzatot kiadni.

- 42 Ahogy említésre került, a magyar munkajogban is a relatív diszpozitivitás főszabálya érvényesül a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok relációjában, ugyanakkor az Mt. egyik fő célja a munkaszerződés szabályozó szerepének – ezzel a felek szerződési szabadságának – növelése. Ebből következően az Mt. jelentősen bővítette azon szabályok körét, melyektől a munkaszerződés akár a munkavállaló hátrányára is eltérhet (pl.: Mt. 51. § (2) bekezdés b) pont; 56. §; 139. § (2) bekezdés) [KUN Attila: Munkajogi elvi kérdések: a felek (munkáltató és munkavállaló) egyéni megállapodásainak mozgásteréről. *Glossa Iuridica*, 2020, 7(különszám), 146.]
- 43 A munkajog rugalmasítása (rugalmasabbá tétele) rövid távon hozzájárulhat például a foglalkoztatás növeléséhez, mivel a munkáltatók a rugalmas szabályok kihasználásával a foglalkoztatás feltételeit a változó piaci helyzetekhez tudják igazítani. (SEWERYŃSKI i. m. 126.)
- 44 A szerződési szabadság növelésének hosszú távú veszélyeiről lásd pl.: DAVIDOV, Guy: Non-waivability in Labour Law. *Oxford Journal of Legal Studies*, 2020, 40 (3), 482–507.
- 45 SEWERYŃSKI i. m. 129–130., PISARCZYK i. m. 296., MITRUS i. m. 13.
- 46 SEWERYŃSKI i. m. 131.
- 47 MITRUS i. m. 6.
- 48 PRUGBERGER – NÁDAS i. m. 45–46.

is rendkívül alacsony a kollektív szerződések általi lefedettségi ráta,⁴⁹ így a munkaviszony tartalmát elsődlegesen a jogszabályok határozzák meg.⁵⁰

6. Összefoglalás

Lengyelország munkajogi jogforrási rendszerét egyrészt a jogszabályok, másrészt a munkajog autonóm forrásai (tipikus és atipikus kollektív szerződések, illetve munkáltatói szabályzatok) alkotják. Az LC. alapján a jogforrási hierarchia főszabálya a kedvezőbbség elve, mely szerint a hierarchiában alacsonyabb szinten elhelyezkedő szabály eltérhet magasabb szinten elhelyezkedő szabálytól, amennyiben az a munkavállaló számára kedvezőbb rendelkezéseket tartalmaz. A kedvezőbbség elvének főszabálya érvényesül a munkaszerződés, valamint a munkajogi jogforrások relációjában is.

Ugyanakkor az elmúlt időszakban a lengyel munkajogban is megfigyelhető a rugalmasításra irányuló jogalkotói törekvés a kollektív munkajog szintjén, ezzel összefüggésben pedig a kedvezőbbség elvének bizonyos szintű korlátozása a kollektív szerződések tekintetében. A rugalmasítás jegyében az utóbbi években az LC. több alkalommal módosításra került, mely módosítások célja az volt, hogy a jogalkotó lehetővé tegye a munkaviszony kollektív felei számára a munkafeltételek aktuális helyzetükhöz való igazítását a gazdasági nehézségek elkerülése vagy leküzdése érdekében. Ezen folyamat eredményeként egyrészt nőtt azon jogintézmények köre, melytől tipikus kollektív munkaszerződés akár a munkavállaló hátrányára is eltérhet, másrészt nőtt azon törvényi felhatalmazások és tárgykörök esete, melyek vonatkozásában – a magyar munkajogban ismeretlen – atipikus kollektív szerződések köthetők, melyek átmenetileg 'leronthatják' a munka- és bérfeltételeket.

Mindazonáltal, ahogy azt Gyulavári Tamás és Emanuele Menegatti is kiemelik a (többek között) Lengyelország és Magyarország munkajogi jogforrási rendszerét elemző tanulmányukban,⁵¹ a jelenlegi magyar munkajogi tendenciától eltérően a lengyel munkajogra nem jellemző a szerződési szabadság növelésére irányuló jogalkotói szándék az individuális munkajog szintjén, így az LC. csak rendkívül szűk körben tartalmaz diszpozitív jellegű szabályokat a felek megállapodása tekintetében. Ennek indoka, hogy az individuális szinten

49 GYULAVÁRI Tamás – PISARCZYK, Łukasz: Populist Reforms in Hungary and Poland: Same Song, Different Melodies. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2023, 39 (1), 59–60.

50 MITRUS i. m. 12.

51 GYULAVÁRI – MENEGATTI i. m. 12–13.

meglévő egyenlőtlen alkupozícióból következően a kedvezőbbség elvének korlátozása hosszú távon veszélyeztetheti a munkavállalók védelmét, ezzel pedig a munkajog egyik legfontosabb célját. A lengyel jogirodalom álláspontja szerint a munkajog rugalmasítása sokkal inkább kollektív szerződések szintjén lenne indokolt, mely által az egyenlő alkupozícióban lévő kollektív felek az adott munkáltató (munkáltatók) igényeihez igazodó munkafeltételeket tudnának teremteni. Jelenleg azonban a relatív diszpozitivitásból, illetve a szocialista múltból eredő történelmi okok miatt a munkáltatók nem érdekeltek kollektív szerződések megkötésében. Ebből következően, Magyarországhoz hasonlóan Lengyelországban rendkívül alacsony a kollektív szerződések általi lefedettségi ráta, így a munkaviszony tartalmát elsődlegesen a jogszabályok határozzák meg.